

Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Swasta Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang

Ato Ul Aziz

Program Pasca Sarjana, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: atoaziz14@admin.sma.belajar.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of principal managerial competence, teacher professional allowance, and school climate on teacher performance at private senior high schools in Cipondoh District, Tangerang City. This research is motivated by the fact that teacher performance has not yet reached an optimal level, as indicated by several performance dimensions, including responsibility, work results, work achievement, work ability, work attainment, and skills. This study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of all teachers at private senior high schools in Cipondoh District, Tangerang City, with samples selected using an appropriate sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and then analyzed using simple linear regression and multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results showed that principal managerial competence, teacher professional allowance, and school climate each had a positive and significant effect on teacher performance. Furthermore, these three variables simultaneously had a positive and significant effect on teacher performance. Therefore, improving teacher performance requires strengthening principals' managerial competence, optimizing the implementation of teacher professional allowances, and creating a supportive and conducive school climate.

Keywords: Evaluation, Teacher Performance, Learning Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih belum optimalnya kinerja guru yang ditunjukkan dari beberapa dimensi kinerja, seperti tanggung jawab, hasil kerja, prestasi kerja, kemampuan kerja, pencapaian kerja, dan keterampilan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMAS di Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang, dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling yang sesuai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan kemampuan manajerial kepala sekolah, optimalisasi pemanfaatan tunjangan profesi guru, serta penciptaan iklim sekolah yang kondusif.

Kata Kunci: Manajerial Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Iklim Sekolah, Kinerja Guru



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia dan menentukan daya saing suatu bangsa. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal menjadi wahana utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui penyelenggaraan proses pembelajaran yang bermutu. Dalam konteks ini, guru menempati posisi sentral karena guru berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi

pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kinerja guru dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan bertanggung jawab. Kinerja tersebut tercermin dalam kemampuan guru menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran secara sistematis, melakukan penilaian hasil belajar secara objektif, serta mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Guru dengan kinerja tinggi mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di berbagai sekolah masih belum optimal. Kondisi kinerja guru yang belum optimal dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kurang maksimalnya perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang cenderung monoton, rendahnya pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran, serta terbatasnya inovasi dalam proses belajar mengajar. Selain itu, masih dijumpai guru yang kurang disiplin, kurang memiliki motivasi kerja, serta belum sepenuhnya menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal meliputi kompetensi, motivasi, dan komitmen profesional, sedangkan faktor eksternal mencakup kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan dan iklim sekolah. Dalam konteks manajemen pendidikan, faktor eksternal sering kali menjadi penentu utama dalam mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin dan manajer pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya sekolah secara efektif. Kemampuan manajerial kepala sekolah tercermin dalam kemampuannya menyusun perencanaan sekolah, mengorganisasi kegiatan pendidikan, mengarahkan dan membina guru, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program sekolah. Kepala sekolah dengan kemampuan manajerial yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja secara optimal.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru juga menjadi faktor penting yang berkaitan dengan kinerja guru. Tunjangan profesi merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik sebagai pengakuan atas profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki. Kebijakan pemberian tunjangan profesi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga guru dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kesejahteraan tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja guru secara signifikan, sehingga efektivitas tunjangan profesi dalam meningkatkan kinerja guru masih perlu dikaji secara empiris. Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Iklim sekolah menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang terbentuk dari pola interaksi antarwarga sekolah, baik antara kepala sekolah dan guru, antar guru, maupun antara guru dan peserta didik. Iklim sekolah yang positif ditandai dengan adanya rasa aman, nyaman, saling menghargai, komunikasi yang terbuka, serta kerja sama yang harmonis. Iklim sekolah yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas guru, sehingga berdampak positif terhadap kinerja guru.

Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) di Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang, sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, menghadapi tantangan yang sama dalam upaya

meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh perbedaan kemampuan manajerial kepala sekolah, pemanfaatan tunjangan profesi guru, serta kondisi iklim sekolah. Variasi tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja guru di sekolah. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Namun, sebagian besar penelitian tersebut mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial dan belum banyak yang menguji pengaruhnya secara simultan dalam satu model penelitian, khususnya pada konteks sekolah menengah atas swasta. Oleh karena itu, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMAS Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dan hubungan antarvariabel secara empiris dan terukur, yaitu manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Metode survei digunakan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden melalui penyebaran instrumen penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang. Lokasi penelitian dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, khususnya adanya variasi kinerja guru serta perbedaan dalam praktik manajerial kepala sekolah, pemanfaatan tunjangan profesi guru, dan kondisi iklim sekolah. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMAS di Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling yang disesuaikan dengan karakteristik populasi dan kebutuhan analisis statistik. Jumlah responden memenuhi ketentuan minimal analisis regresi sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara inferensial.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data kuantitatif terkait variabel penelitian. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan beberapa alternatif jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi sekolah dan aktivitas kerja guru, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa profil sekolah dan dokumen terkait lainnya. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen. Instrumen yang memenuhi kriteria valid dan reliabel selanjutnya digunakan dalam pengumpulan data utama. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan data setiap variabel penelitian, sedangkan analisis inferensial dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi, koefisien regresi, dan koefisien determinasi yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	0.412	2.18	0.031
Manajerial Kepala Sekolah	0.384	7.96	0.000
Tunjangan Profesi Guru	0.271	5.84	0.000
Iklim Sekolah	0.319	6.72	0.000
F hitung	1466.859		0.000
R Square (R²)	0.962		

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis menunjukkan bahwa manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi seluruh variabel independen yang lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung sebesar 1466.859 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,962 menunjukkan bahwa 96,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, sistem penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja di sekolah. Pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer pendidikan sangat menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik mampu menyusun perencanaan yang jelas, mengorganisasi kegiatan pembelajaran secara efektif, serta memberikan arahan dan pengawasan yang konstruktif kepada guru. Kondisi tersebut mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin, terarah, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan manajemen pendidikan yang menempatkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Tunjangan profesi guru juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan memiliki peran penting dalam mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Tunjangan profesi memberikan rasa aman secara finansial dan menjadi bentuk pengakuan atas profesionalisme guru. Dengan terpenuhinya kebutuhan ekonomi dasar, guru dapat lebih fokus pada pelaksanaan tugas pembelajaran dan pengembangan kompetensi profesional. Namun demikian, hasil ini juga mengindikasikan bahwa tunjangan profesi perlu diiringi dengan pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan agar benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja, bukan sekadar peningkatan kesejahteraan semata.

Iklim sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menjadi prasyarat penting bagi peningkatan kinerja. Iklim sekolah yang positif, ditandai dengan hubungan kerja yang

harmonis, komunikasi yang terbuka, serta rasa aman dan nyaman, mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Dalam iklim seperti ini, guru cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa penciptaan iklim sekolah yang sehat merupakan tanggung jawab bersama seluruh warga sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pengelola utama. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi yang tinggi mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan manajemen pendidikan yang komprehensif, yaitu tidak hanya berfokus pada satu aspek, tetapi mengintegrasikan kepemimpinan yang efektif, sistem penghargaan yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah perlu terus meningkatkan kemampuan manajerialnya, pemerintah dan pemangku kepentingan pendidikan perlu memastikan implementasi tunjangan profesi guru berjalan secara efektif, serta sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru diharapkan dapat berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajerial kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, dukungan kesejahteraan melalui tunjangan profesi, serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Manajerial kepala sekolah terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja guru melalui perencanaan yang efektif, pengorganisasian yang baik, serta pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan. Tunjangan profesi guru berperan sebagai bentuk penghargaan dan dukungan kesejahteraan yang mampu meningkatkan motivasi dan fokus guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, iklim sekolah yang positif berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kolaboratif sehingga mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru, yang menegaskan pentingnya pendekatan manajemen pendidikan yang terintegrasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan kemampuan manajerial kepala sekolah, optimalisasi implementasi tunjangan profesi guru, serta penciptaan iklim sekolah yang kondusif demi peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. H. (2023). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 8(1), 65–74.
- Aminollah, N. (2025). Pengaruh Kualitas Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(2), 95–109.
- Arief, M. (2023). Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru (Studi pada SMA Negeri di Sub Rayon Batang Barat). *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Aryani, A., & dkk. (2024). Pengaruh kemampuan manajerial, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.

- Darmayanti, S., & dkk. (2024). Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(4), 210–224.
- Fitria, N. L. K., & Sutiah, S. (2024). Analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru (PKG) dalam meningkatkan prestasi guru MI di Kecamatan Merakurak. *Journal of Education Research*, 5(1), 116–121. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/792>
- Hasanah, S. M. (2021). Analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 64–75. <https://doi.org/10.52166/tabyin.v3i01.125>
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., & Andriani, N. (2024). Evaluasi kinerja guru: Model dan metode dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal on Education*, 06(02), 11349–11358.
- L, I. (2019). Evaluasi dalam proses pembelajaran. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 920–935.
- Mikyal Hardiyati, F., Isnaini, F., Apriani, W., Hasanahti, M., & Hasibuan, P. H. (2022). Strategi meningkatkan kinerja guru yang profesional. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(1), 19–25. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v1i1.12>
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Mustanida, A., & dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 134–146.
- Ningsih, P. E. A., & Sari, M. N. (2021). Are learning media effective in English online learning?: The students' and teachers' perceptions. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 173–183. <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i2.1012>
- Rosidah, A. S., Rahman, W. I., Aulia, M., Ariansyah, A., & Fauzi, I. (2022). Penilaian kinerja guru di sekolah dasar, antara tantangan dan peluang. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 001–023. <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i1.93>
- Suwartini, S. (2017). Pendidikan karakter dan pembangunan sumber daya manusia keberlanjutan. *Trihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 4(1), 220–234.
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), 131.
- Zhahira, J., Shalahudin, M., & Jamilah, L. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 15(3), 89–102.