

# PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN DI KOTA MALANG

<sup>1</sup>**Zsa Zsa Nur Azizah**

STAI Al Badar Cipulus Purwakarta, Indonesia  
Email: [zsazsana@albadar.ac.id](mailto:zsazsana@albadar.ac.id)

<sup>2</sup>**Sansan Saefumillah**

STAI Al Badar Cipulus Purwakarta, Indonesia  
Email: [sansan@albadar.ac.id](mailto:sansan@albadar.ac.id)

<sup>3</sup>**Yunisa Fauziah**

STAI Al Badar Cipulus Purwakarta, Indonesia  
Email: [yunisaf26@gmail.com](mailto:yunisaf26@gmail.com)

## Abstract

The purpose of this study was to describe the effect of the variables of visionary leadership, school climate, and work motivation on teacher performance. This study uses a descriptive quantitative approach and multiple linear regression. The results of this study indicate a significant relationship between the principal's visionary leadership, school climate, work motivation and influence on teacher performance. It is proven by the P value of each variable of  $0.000 < 0.05$ . The R-Square value of 0.378 shows the effect of the variables X1, X2, X3 on the Y variable of 37.8%. From the results of the coefficient of determination, it is concluded that there is an influence of visionary leadership, school climate, work motivation, on the performance of SMKN teachers in Malang City.

## Keywords: Abstrak

Visionary leadership, school climate, work motivation, teacher performance

Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh variabel kepemimpinan visioner, iklim sekolah, dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai P value dari masing-masing variabel sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai R-Square besarnya 0,378 menunjukkan pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y

sebesar 37,8%. Dari hasil koefisien determinasi disimpulkan adanya pengaruh kepemimpinan visioner, iklim sekolah, motivasi kerja, terhadap kinerja guru SMKN di Kota Malang.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan visioner, iklim sekolah, motivasi kerja, kinerja guru*

## PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menjadi wadah untuk setiap peserta didik dalam memperoleh pendidikan. Mengelola sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan sosok kepala sekolah yang berkualitas untuk menyelaraskan semua program sekolah sebagaimana yang tercantum dalam visi kelebagaannya. Guru menjadi sumber penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja guru merupakan syarat dalam mendemonstrasikan keterampilan, kemampuan, serta produktivitas kinerja mereka. Hasil yang diharap dari faktor tersebut para guru akan mengembangkan dan bersikap loyal dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan sehingga berdampak pada efisiensi dan efektifitas dalam mengajar yang dapat membentuk *output* peserta didik yang berdaya saing tinggi. Namun persoalan kinerja guru di sekolah begitu kompleks karena berkaitan dengan pencapaian mutu pendidikan seperti rendahnya kinerja guru yang memiliki jadwal yang tidak seimbang, tugas guru yang kurang jelas serta melaksanakan pembelajaran di sekolah tidak sesuai dengan kompetensi.

Pendidik diharuskan memiliki kemampuan mengajar yang nantinya disampaikan ke siswa. Menurut (M. Agustina et al., 2020) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan tim atau kelompok untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas serta mampu mendorong orang untuk mengembangkan potensi dan sumber dayanya dalam organisasi. Kepemimpinan visioner salah satu dari cara pemimpin untuk memimpin suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan visioner dilihat dari keberhasilan seseorang dalam perencanaan untuk sebuah rumusan visi yang kreatif, efektif, dan peningkatan kinerja untuk keberhasilan sekolah.

Faktor lain seperti iklim sekolah dan motivasi kinerja guru menjadi perhatian utama untuk mengoptimalkan kinerja guru. Iklim sekolah

memperlihatkan perannya untuk tingkatan kinerja guru. Iklim sekolah adalah faktor yang dapat menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan dalam lembaga pendidikan. Menurut (Reblando, 2018) iklim sekolah merupakan elemen yang dapat mempunyai pengaruh positif yang dibutuhkan secara berkelanjutan untuk mendorong guru agar terus produktif dan berdaya saing global. Sehingga disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas dari lingkungan internal sekolah yang dapat mendorong guru dalam meningkatkan kinerja sebagai tenaga pendidik di sekolah. Iklim sekolah yang kondusif dapat menunjang guru dalam proses belajar mengajar di sekolah (Arsil et al., 2018).

Tidak hanya iklim sekolah, tingkat motivasi kinerja juga mempengaruhi kinerja guru. Motivasi adalah hal yang mendorong orang untuk bertindak (Rahmawati & Illiyin, 2021). Motivasi kerja guru dalam bekerja mengalami kendala ketika menghadapi permasalahan gaji dan kompensasi. Pendidik honorer tidak termotivasi untuk mengajar karena tidak adanya apresiasi sekolah maupun dinas pendidikan setempat untuk kinerja guru.

Dibuktikan penelitian dari (Masliyani, 2022) yaitu adanya signifikansi kepemimpinan visioner kepada kinerja guru SMPN 12 Sigi. Nilai F-hitung variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah  $56,115 >$  nilai F-table 1,84 dengan signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ .

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki signifikansi terhadap iklim sekolah untuk kemajuan sekolah tersebut (M. Agustina et al., 2020). Hasil iklim organisasi sekolah juga mempunyai signifikan sebesar 18,5% dan cenderung cukup. Ada signifikansi kinerja guru terhadap kepemimpinan visioner, keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi sebanyak 0,521. Senada dengan hasil lain yang menyatakan motivasi kerja yang baik dan faktor kepuasan kerja meningkatkan kinerja guru semakin baik pula (Rahayu 2014). Kinerja guru dapat mempengaruhi kualitas hasil belajar seiring dengan gaya kepemimpinan sekolah yang bervisioner (Habib & Alawi, 2019).

Sekolah yang dipilih dan dituju untuk penelitian adalah SMKN di Kota Malang yang merupakan salah satu tingkatan sekolah dibawah naungan pemerintah. Berdasarkan uraian kajian peneliti mengangkat

topik “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kota Malang”.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini pendekatan kuantitatif didasarkan atas perhitungan angka, dimana datanya berupa bilangan yang kemudian di analisis menggunakan metode statistik untuk menjawab hipotesis penelitian serta memprediksi adanya variabel tertentu yang saling mempengaruhi variabel lainnya. Peneliti ingin meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMKN Di Kota Malang” dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Responden dalam penelitian ini adalah Guru SMKN di Kota Malang. Populasi penelitian yaitu 13 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 1065. Sampel penelitian sebanyak 291 guru SMKN di Kota Malang. Sampel penelitian yaitu suatu bagian dari beberapa jumlah serta karakteristik dalam suatu populasi dengan rincian:

Tabel 1 Daftar Populasi dan Sampel SMKN

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	SMKN 1 Malang	83	23
2	SMKN 2 Malang	103	28
3	SMKN 3 Malang	80	22
4	SMKN 4 Malang	103	28
5	SMKN 5 Malang	100	27
6	SMKN 6 Malang	135	37
7	SMKN 7 Malang	74	20
8	SMKN 8 Malang	58	16
9	SMKN 9 Malang	52	14
10	SMKN 10 Malang	81	22
11	SMKN 11 Malang	88	24
12	SMKN 12 Malang	73	20
13	SMKN 13 Malang	35	10
<b>Jumlah</b>		<b>1065</b>	<b>291</b>

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur jumlah instrument melalui nilai variabel yang bergantung pada jumlah variabel. Instrumen penelitian digunakan mencatat informasi data penelitian.

Angket merupakan instrumen dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel pemberian skor jawaban pada penelitian ini:

Tabel 2 Pemberian Skor Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Dibawah ini merupakan penjabaran dari setiap uji :

a. Uji Normalitas

Untuk model regresi, penyebaran normal atau tidak bergantung pada variabel yang tidak dipergunakan atau residual. (Pratama & Permatasari, 2021). Metode mendeteksi normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smimov*. Uji tersebut dipergunakan untuk melihat sampel penelitian dari populasi penyebaran normal. Uji normalitas menggunakan uji *one sample Kologorov-smirmov*, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut penyebarannya normal namun apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka penyebaran datanya tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Terjadi karena hubungan sebab akibat dua variabel bebas dan variabel penjelas atau lebih yang keberadaanya di luar model secara bersamaan mempengaruhi variabel ketiga dan diukur menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak berlebih dari 10 maka terbebas dari uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya mengetahui apakah ada model regresi yang terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu dengan lainnya. Bila *variance* dan *residual* satu dan lainnya tetap dinamakan homoskedastisitas, jika berbeda dinamakan heteroskedastisitas. Untuk menemukan apakah terdapat heteroskedastisitas dapat dilihat

melalui pola gambar *scatterplot*. Model *scatterplot* tidak terjadi heteroskedastisitas apabila persebaran datanya tidak berpola serta titik-titik data menyebar di atas, tidak mengumpul diatas maupun bawah dan disekitar angka 0.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Dipergunakan dalam memeriksa dan membuat model antar variabel serta mengatasi perbedaan analisis dua variabel dari variabel bebas maupun lebih (Sugiyono, 2018). Rumusnya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + e$$

Variabel bebas penelitian terdiri atas kepemimpinan visioner, iklim sekolah, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat terdiri atas kinerja guru. Untuk menilai tepat atau tidaknya, dapat menggunakan nilai statistik T, nilai statistik F dan koefisien determinasi (Sujarweni, 2015).

e. Uji t

Uji t digunakan dalam menguji keseluruhan masing-masing variabel. Hasil uji t menggunakan *table coefficients* pada kolom sig. dengan kriteria apabila peluangnya  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila peluangnya  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

f. Uji F

Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat pada tabel ANOVA pada kolom sig. dengan kriteria peluangnya  $< 0,05$  maka ada pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Apabila nilai peluangnya  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dengan rumus

g. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Dipergunakan untuk menentukan presentase total variabel terikat yang diterangkan variabel bebas. Apabila dalam penelitian menggunakan regresi sederhana, maka menggunakan nilai *R Square*. Namun apabila dalam penelitian menggunakan regresi berganda, maka digunakan *Adjusted R Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kepemimpinan Visioner Guru SMKN di Kota Malang

Kepemimpinan visioner diukur dengan 20 pernyataan, pernyataan tersebut diisi oleh 291 guru atau responden dengan hasil kepemimpinan visioner kepala SMKN di Kota Malang tergolong sangat baik.

### B. Iklim Sekolah SMKN di Kota Malang

Iklim Sekolah diukur dengan 28 pernyataan, pernyataan tersebut diisi oleh 291 guru atau responden dengan hasil iklim sekolah di SMKN Kota Malang tergolong baik.

### C. Motivasi Kerja Guru SMKN di Kota Malang

Motivasi Kerja Guru diukur dengan 25 pernyataan, pernyataan tersebut diisi oleh 291 guru atau responden dengan hasil motivasi kerja guru di SMKN Kota Malang tergolong baik.

### D. Kinerja Guru SMKN di Kota Malang

Kinerja Guru diukur dengan 21 pernyataan, pernyataan tersebut diisi oleh 291 guru atau responden dengan hasil kinerja guru di SMKN Kota Malang tergolong baik.

### E. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.752	1.329
X2	0.807	1.239
X3	0.790	1.265

Nilai VIF pada variabel X1, X2 dan X3 sebesar 1.329, 1.239 dan 1.265, sedangkan *Tolerance*-nya X1 0,752, X2 0,807 dan X3 0,790. Nilai VIF ketiga variabel tidak lebih besar dari 10 atau 5 maka tidak ada multikolinearitas.

## F. Uji Autokorelasi

Tabel 4 Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.371	3.388	1.952

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, IKLIM, KEPEMIMPINAN

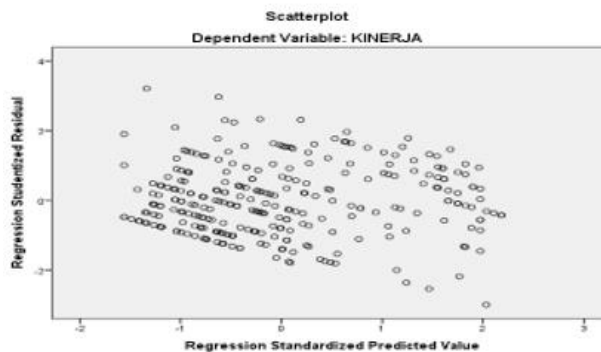
b. Dependent Variable: KINERJA

Uji Autokorelasi dipergunakan untuk melihat penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Asumsi klasik autokorelasi adalah korelasi antara residual antar pengamatan pada model regresi. Persyaratan dalam asumsi klasik autokorelasi yaitu dengan tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Uji Autokorelasi wajib menggunakan model *data time series*. Penelitian ini menggunakan *data cross-section* sehingga tidak memerlukan uji autokorelasi.

## G. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, plot *unstandardized residual* dengan *unstandardized predicted value (fitted value)* membentuk pola acak pada plot tersebut. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

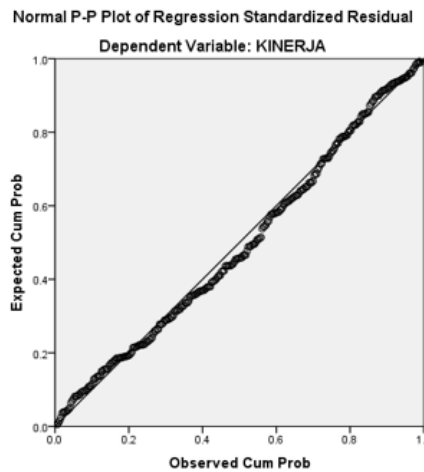
Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas





## H. Uji Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sebaran titik Normal P-P Plot mendekati garis lurus sehingga data terdistribusi normal. Pada asumsi klasik regresi linier sejalan dengan pendekatan OLS. Hasil keseluruhan dapat dinyatakan memenuhi Uji Asumsi Klasik yang kemudian akan diuji menggunakan Uji Regresi Linear Berganda.

## I. Uji F

Tabel 5 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1999.902	3	666.634	58.092	.000
	Residual	3293.486	287	11.476		
	Total	5293.388	290			
a. <i>Dependent Variable: Y</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X1, X2, X3</i>						

Nilai prob. F 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Dengan adanya signifikansi maka terdapat pengaruh kepemimpinan visioner, iklim sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## J. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Guru

Tabel 6 Uji Koefisien Regresi Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.242	9.694		-0.850	.396		
	X1	.198	.042	.254	4.727	.000	.752	1.329
	X2	.195	.083	.122	2.352	.019	.807	1.239
	X3	.550	.073	.397	7.575	.000	.790	1.265

a. Dependent Variable: Y

Nilai t hitung X1 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel X1 mempunyai signifikansi terhadap variabel Y pada alpha 5%. Artinya Kepemimpinan visioner mempunyai signifikansi kepada kinerja guru dengan taraf 95%. Adapun nilai t hitung 4,727. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,727 > 1960$ ). Bisa dinyatakan ada pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru SMKN.

### K. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Tabel 7 Uji Koefisien Regresi Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.242	9.694		-0.850	.396		
	X1	.198	.042	.254	4.727	.000	.752	1.329
	X2	.195	.083	.122	2.352	.019	.807	1.239
	X3	.550	.073	.397	7.575	.000	.790	1.265

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan t hitung X2 sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Variabel X2 mempunyai signifikansi pada variabel Y alpha 5%. Artinya ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada taraf 95%. Adapaun t hitung memiliki nilai 2,352. Nilai t hitung lebih besar dari t table (2,352 > 1960). Untuk itu terdapat pengaruh iklim sekolah kepada kinerja guru SMKN.

### L. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 8 Uji Koefisien Regresi Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.242	9.694		-0.850	.396		
	X1	.198	.042	.254	4.727	.000	.752	1.329
	X2	.195	.083	.122	2.352	.019	.807	1.239
	X3	.550	.073	.397	7.575	.000	.790	1.265

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan t hitung X3 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel X2 mempunyai signifikansi kepada variabel Y alpha 5% . Terdapat motivasi kerja yang mempunyai signifikansi kepada kinerja guru pada taraf 95%. T hitung memiliki nilai 7,575. T hitung lebih besar dari t tabel (7,575 > 1960). Bisa dinyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN.

### M. Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian menggunakan uji regresi linier berganda dengan variabel dependen yaitu kinerja guru dan variabel independen yaitu kepemimpinan visioner, Iklim sekolah, dan Motivasi Kerja. Untuk menjelaskan hubungan variabel X1, X2, dan X3 maka digunakan Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 9 Koefisien Determinasi

R. Square	Adjusted R. Square
0.378	0,371

Untuk nilai R-Square sebesar 0,378 menunjukkan ada pengaruh variabel X1, X2, dan X3 kepada variabel Y sebesar 37,8%. Kesimpulannya terdapat pengaruh X1, X2, X3 kepada Y sebanyak 37,8% sedangkan sisanya 62,2% (100% - 37,8%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis menunjukkan kepemimpinan visioner SMKN di Kota Malang memiliki kategori sangat baik dengan presentase sebesar 56% artinya kepala sekolah SMKN di Kota Malang memiliki kepekaan terhadap perkembangan dan teknologi untuk memprediksi kemungkinan trend pendidikan di masa mendatang. Kemudian untuk hasil analisis dari iklim sekolah menunjukkan bahwa iklim sekolah SMKN di Kota Malang memiliki kategori baik dengan presentase sebesar 55% artinya iklim sekolah SMKN di Kota Malang dibuktikan dengan para guru yang saling bertegur sapa jika bertemu. Hasil analisis motivasi kerja SMKN di Kota Malang memiliki kategori baik dengan presentase sebesar 53% artinya motivasi kerja guru SMKN di Kota Malang bisa dibuktikan dengan guru yang selalu berusaha mempertahankan prestasi yang telah diraih. Untuk kinerja guru SMKN di Kota Malang memiliki kategori baik dengan presentase sebesar 58% artinya kinerja guru SMKN di Kota Malang mampu menilai hasil dari kualitas pekerjaan yang dikerjakan, hal ini sangat dibutuhkan karena erat kaitannya dengan siswa.

### **Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Guru SMKN**

Hasil analisis kepemimpinan visioner terdapat pengaruh signifikansi kepada kinerja guru suatu sekolah. Artinya apabila kepemimpinan visioner ditingkatkan maka kinerja guru juga meningkat karena merupakan faktor penting untuk kemajuan sekolah. Tindakan baik atau buruk suatu sekolah bergantung pada faktor kepemimpinan kepala sekolah. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi  $0,000 < \text{prob} < 0,05$  dengan  $t \text{ hitung } 4,727 > t \text{ tabel } 1960$ . Penelitian lainnya

menjelaskan pemimpin juga memegang peran yang sangat penting untuk pengembangan sekolah.

Temuan penelitian menurut (Irwana, 2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar di tingkat Kecamatan Astana Anyar memiliki skor tinggi 4,35. Skor tertinggi untuk indikator perencanaan proses pembelajaran (4,45) dan untuk indikator pengevaluasian hasil belajar berada pada skor terendah (4,28). Hal tersebut dilihat usaha dan keinginan guru di sekolah untuk membuat perencanaan pembelajaran walaupun belum efektif. Setiap guru melakukan tata muka PBM menggunakan media dan metode pengajaran. Guru di sekolah melakukan tes hasil belajar untuk setiap siswa. Hal tersebut menunjukkan guru adalah agen perubahan pada organisasi pendidikan. Apabila guru tidak menunjukkan kinerja optimal maka mustahil tujuan dan cita-cita pendidikan dapat terwujud. Penelitian menurut (Lestari et al., 2020) pengaruh kepemimpinan mempunyai signifikansi positif kepada prestasi kerja Guru SMAN 1 Dagangan dengan  $t$  hitung 3.525 lebih besar  $t$  tabel 2.009. Dengan itu ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN**

Analisis iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan kepada kinerja guru. Hal tersebut ada nilai signifikansi  $0,19 < prob < 0,05$  dengan  $t$  hitung  $3,252 > t$  tabel 1960. Kinerja yaitu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui pencapaian kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Syafuruddin, 2021) hasil analisis angka koefisien korelasi berada pada kategori tinggi 0,765 rentang (0,60-0,799). Terjadi hubungan iklim sekolah terhadap kinerja guru pembelajaran matematika di UPT SDN Kecamatan Sukamaju dengan koefisien determinasi 58,6%. Iklim sekolah mendukung keefektifan kinerja guru di sekolah.

Penelitian lain dari (Nas et al., 2019) menunjukkan pengaruh signifikansi iklim sekolah terhadap kinerja guru SDN se Kecamatan

Rumbai Kota Pekanbaru. Pengaruhnya sebesar 43%. Berdasar hasil tersebut adanya iklim sekolah yang mempengaruhi kinerja guru. Adanya iklim sekolah dengan kategori baik maka guru terasa nyaman dalam pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan apabila suasana sekolah nampak kondusif, kemampuan guru pada perkembangan teknologi dan keilmuan, fasilitas lengkap, serta pemahaman karakter setiap siswa maka kinerja guru saat di sekolah meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN**

Hasil sebelumnya menunjukkan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan kepada kinerja guru. Dibuktikan dari nilai signifikansi  $0,000 < \text{prob } 0,05$  dengan  $t \text{ hitung } 7,575 > t \text{ tabel } 1960$ .

Sejalan dengan penelitian (A. Agustina et al., 2020) untuk hipotesis  $p\text{-value} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru MTSN Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hasil uji hipotesis dengan nilai  $p$  0,000. Artinya motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru MTSN Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Untuk meningkatkan motivasi kerja dibutuhkan tanggung jawab kepada pekerjaan, minat dalam pekerjaan, dan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Apabila semua aspek terpenuhi, kinerja guru di sekolah dapat meningkat. Penelitian lain dari (Sedarmayanti & Safer, 2016) terdapat pengaruh signifikan sebesar 74,10% antara motivasi terhadap kinerja guru gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Motivasi memiliki pengaruh apabila ditingkatkan maka kinerja guru semakin akan meningkat. Artinya terdapat peningkatan tanggung jawab, tujuan untuk bekerja, program kerja sekolah serta implementasinya dalam meraih kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SMKN**

Hasil analisis mengatakan kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja sama-sama mempengaruhi kinerja guru SMKN. Dibuktikan melalui nilai R- Square 0,378 atau sebesar 37,8%. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner,

sehingga peranan penting tersebut bisa beriringan dengan baik. Iklim sekolah juga mempengaruhi kinerja guru tersebut. Kondisi lingkungan sekolah serta peranan masing-masing anggota sekolah tersebut juga menjadi kesatuan untuk mendukung kinerja guru. Jika ada upaya tidak saling mendukung, menjatuhkan berdampak pada kurangnya kinerja guru tersebut. Apabila lingkungan kerja ditumbuhkan rasa saling mendukung, pengertian, bekerjasama, maka dapat meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja merupakan faktor dalam peningkatan kinerja yang merupakan proses dilakukannya guru untuk menggerakkan perilaku mereka. Mereka berupaya mencapai tujuan yang diinginkan. Memperlihatkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja dengan kinerja guru.

Dari penjelasan sebelumnya terdapat beberapa kekurangan maupun kelebihan yang bisa dijadikan untuk penelitian selanjutnya. Penulis ingin mencari pengaruh kepemimpinan visioner, iklim sekolah, motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian mempunyai beberapa kebaruan antara lain objek penelitian disini mengukur kinerja guru SMKN di Kota Malang. Selanjutnya penelitian ini mempunyai perbedaan dari segi variabel X1, X2, X3, dan Y. Terdapat keterkaitan variabel yang menekankan pada sikap kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi serta kinerja guru yang tercermin pada penelitian sebelumnya. Kemudian untuk mempengaruhi tingkat kepemimpinan visioner kepala sekolah kepada kinerja guru, maka perlunya kepala sekolah dalam meningkatkan kepemimpinan visionernya sehingga kinerja guru meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasar penjelasan serta pembahasan maka disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan visioner SMKN di Kota Malang sangat baik.
2. SMKN di Kota Malang memiliki Iklim Sekolah baik.
3. Guru SMKN di Kota Malang memiliki motivasi kerja baik.
4. Guru SMKN di Kota Malang memiliki kinerja baik.
5. Adanya kepemimpinan visioner yang mempengaruhi kinerja guru apabila kepemimpinan kepala sekolah dapat ditingkatkan.

6. Adanya iklim yang mempengaruhi kinerja guru. Apabila iklim sekolah bertambah baik maka kinerja akan meningkat.
7. Adanya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan.
8. Adanya kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang diberikan adalah:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Cabang Malang dan Batu dapat mengevaluasi dan membimbing kepala sekolah dalam kepemimpinannya sehingga kinerja guru yang merupakan kualitas pendidikan khususnya jenjang SMK bisa meningkat.
2. Bagi Kepala SMKN di Kota Malang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan visionernya.
3. Bagi Guru SMKN di Kota Malang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya agar pembelajaran disekolah dapat berjalan secara maksimal.
4. Bagi Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai urgensi pemahaman manajemen pendidikan bagi lulusan manajemen pendidikan.
5. Bagi Peneliti lain hasil penelitian diharapkan sebagai referensi tambahan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2020). The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on The Work Productivity of Vocational Pharmacy Teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review*, 3(1), 63–76. <https://doi.org/10.33369/ijer.v3i1.11858>
- Arsil, A., Yantoro, Y., & Sari, R. (2018). Analisis Iklim Sekolah Dalam Cipulus Edu: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 2 (Desember 2023) | 77



- Mendukung Proses Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 3(1), 39–56.  
<https://doi.org/10.22437/gentala.v3i1.6753>
- Habib, A., & Alawi, I. (2019). KINERJA GURU DAN HUBUNGANNYA DENGAN MADRASAH ALIYAH Asep Habib Idrus Alawi Sekolah Tinggi Agama Islam Shalahuddin Al-Ayyubi Jakarta. *Journal of Islamic Education*, 1(1), 177–202.
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 22(2), 104–119.  
<https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5392>
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55.  
<https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Masliyani, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Baros*. 1. [http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/8256%0Ahttp://repository.uinbanten.ac.id/8256/4/BAB II.pdf](http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/8256%0Ahttp://repository.uinbanten.ac.id/8256/4/BAB%20II.pdf)
- Nas, P., Nasir, M., & Ras, F. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 238.  
<https://doi.org/10.31258/jmp.7.2.p.238-247>
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47.
- Rahmawati, I., & Illiyin, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Hp Oppo. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 10(1), 103–112. <https://stp-mataram.ejournal.id/JIH/article/view/728>

- Reblando, J. R. P. (2018). *SCHOOL CLIMATE , INSTRUCTORS ' LEARNING MANAGEMENT AND STUDENTS ' SELF - EFFICACY Thesis submitted to Major in Human Resources Management Under The Guidance of.* 1-89.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501-524.  
<http://180.250.247.102/index.php/jia/article/view/100>
- Sugiyono. (2018). *Business Research methods, quantitative approaches, qualitative, combinations, and R&D.* Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi.* Pustaka Baru Press.
- Syafruddin, S. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Matematika Di Upt Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sukamaju. *Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(1), 67-79. <https://doi.org/10.30605/pedagogy.v6i1.1233>