

# HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SD

**Midi Hantono**

SDN 3 Kaur Selatan Desa Jembatan Dua Kec. Kaur Selatan Kab. Kaur  
e-mail: midihantono@yahoo.co.id

**Abstract:** The general objective of this research is to analyze the relationship between headmaster leadership style and organization climate to the teacher of elementary school. The method of this research uses descriptive quantitative study, data analysis techniques used SPSS 16.0 version by using quality test and classic assumption test. After doing research and done t test obtained conclusion that there is significant and positive relationship between headmaster's leadership style with the teachers performance, while there is no significant relationship between organization climate and teachers performance. It means that the better the organization climate doesn't make teachers performance increase, the in F test, headmaster leadership style and organization climate simultaneous influence teacher's performance significantly and positively.

**Keyword:** leadership, organization climate, teacher's performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD. Metode penelitian ini menggunakan studi deskriptif kuantitatif, teknik analisis data menggunakan SPSS versi 16.0 dengan menggunakan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Setelah diadakan penelitian dan dilakukan uji t terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kinerja guru, sedangkan antara iklim organisasi dan kinerja guru tidak terdapat hubungan yang signifikan. Ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi belum tentu akan dapat meningkatkan kinerja guru, kemudian pada uji F gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) berhubungan signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** kepemimpinan, iklim organisasi, kinerja guru.

## PENDAHULUAN

Dalam pencapaian visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidikan yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan orang tua murid/masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat evaluasi kepemimpinan bagi Kepala Sekolah. Kenyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunardi (2005) dalam Ismail (2011:54), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru.

Para pemimpin dalam sebuah organisasi termasuk organisasi pendidikan untuk selalu memperhatikan iklim organisasi. Pemimpin

harus berusaha mengelola iklim organisasi sekolah, agar dapat menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para guru. Iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mijo (2006:123) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD Negeri dalam wilayah Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Miswan (2011:15) menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Swasta di Kota Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SD di Kecamatan Kaur Selatan”. Dengan penelitian ini diharapkan akan mampu menggali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Tujuan umum penelitian adalah untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru SD di Kecamatan Kaur Selatan. Sedangkan tujuan khusus adalah:

1. Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru.
3. Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah/Dinas Pendidikan Nasional hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi Instansi yang diteliti hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam mengembangkan secara umum terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut masalah dalam menyusun strategi peningkatan kinerja guru.
3. Bagi penulis sendiri adalah dapat secara langsung menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah tentang Manajemen Administrasi Pendidikan.
4. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dapat dijadikan referensi untuk memperluas wawasan pengetahuan dan penelitian lebih lanjut.

Jawaban sementara atau hipotesa alternatif penelitian ini adalah:

- $H_1$  : terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SD Kecamatan Kaur Selatan.
- $H_2$  : terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dan kinerja guru di SD Kecamatan Kaur Selatan.

Sedangkan hipotesa  $H_0$  adalah: “Tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD

Kecamatan Kaur Selatan dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SD Kecamatan Kaur Selatan”. Dengan demikian, jika signifikansi  $t$  hitung lebih  $<$  dari 0,05, maka hipotesis 1 ( $H_1$ ) dan hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima. Jika signifikansi  $t$  hitung  $>$  0,05 maka hipotesis 0 ( $H_0$ ) diterima.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional (Deskriptif Kuantitatif). Menurut Yatim Riyanto (2001:34) yang dimaksud dengan penelitian korelasional adalah “Penelitian yang akan melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain”. Variabel yang digunakan untuk memprediksi disebut variabel prediktor atau bebas (independen). Sedangkan variabel yang diprediksi disebut variabel kriterium atau terikat (dependen). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan antara Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan seluruh guru di SD Kecamatan Kaur Selatan pada Tahun Pelajaran 2014/2015 sebanyak 100 orang.

Menurut Hasan (2002: 58) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Ukuran sampel yang diterima akan sangat tergantung pada jenis penelitiannya. 1) Jika penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi. 2) Jika penelitiannya korelasional, sampel minimumnya adalah 30 subjek 3) Apabila penelitian kausal perbandingan, sampelnya sebanyak 30 subjek per group. 4) Apabila penelitian eksperimental, sampel minimumnya adalah 15 subjek per group.

Banyak hal yang harus dipertimbangkan dalam penentuan sampel ini misalnya waktu penelitian, biaya penelitian letak objek yang akan dijadikan sampel, hal ini sejalan dengan pendapat Sudjana (2005:161) tentang enam alasan melakukan sampling: 1) Ukuran populasi. 2) Faktor biaya. 3) Faktor waktu. 4) Faktor percobaan yang sifatnya meruncak

mengganggu/merusak. 5) Faktor kecermatan penelitian. 6) Faktor ekonomi, maka melalui pertimbangan ini dan berdasarkan pendapat di atas peneliti hanya mengambil sampel secara acak sebanyak 35 orang, dengan asumsi bahwa dengan sampel sebanyak 35 orang maka seluruh populasi dapat terwakili, data akan representatif dan mudah digeneralisir.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling, sedangkan teknik yang digunakan adalah angket/Kuesioner. Dalam pengumpulan data yang dilakukan terhadap responden yang menjadi sampel penelitian diberi kuesioner dalam bentuk pertanyaan tertulis. Adapun pengukuran setiap item jawaban atas variabel-variabel menggunakan sistem skor/nilai dengan menggunakan skala likert menggunakan rentang skala 1 sampai 5.

Dalam penelitian tindakan ini instrumen utamanya adalah peneliti sendiri dan dibantu Kepala Sekolah dan guru di SDN Kecamatan Kaur Selatan sebagai kolaborator.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Pengembangan instrumen dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: (1) Mengkaji teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian, (2) menetapkan definisi operasional dari setiap variabel, (3) menyusun indikator-indikator dan dimensi dari setiap variabel, (4) menyusun kisi-kisi, (5) menetapkan skala pengukuran, (6) menyusun butir pertanyaan atau pernyataan, (7) pelaksanaan uji coba instrumen, (8) analisis butir dan pengujian validitas instrumen penelitian.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah merupakan data primer dimana data tersebut diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner yang meliputi data tentang (1) persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) persepsi guru tentang iklim organisasi, (3) kinerja guru.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for window versi 16.0. Teknik analisis data yang digunakan data penelitian ini yaitu:

Pengujian ini menggunakan *person correlation method*, apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruksinya signifikan yaitu pada level 0,05 atau 0,01 maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006: 126).

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabelitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6 (Ghozali, 2006: 59).

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dari nilai residu suatu model regresi, yaitu dengan membandingkan nilai Asymp. Sig dengan = 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- 1) Jika signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman's rho* adalah:

- 1) Jika signifikansi t hitung > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi t hitung < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Suliyanto (2005:75) untuk melihat adanya gejala Multikolinearitas dapat dilihat dari:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 atau nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 atau nilai *tolerance* < 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi: (1) Persepsi guru tentang Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, (2) iklim organisasi, dan (3) Kinerja guru.

Data-data tersebut akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang merupakan alat ukur untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja) secara serentak. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Kinerja Guru  
 $a$  = Konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah  
 $X_2$  = Iklim Organisasi  
 $e$  = Kesalahan pengganggu (*error*).

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang

dihasilkan baik untuk menaksir nilai variabel dependen, adalah sebagai berikut:

Melihat persentase pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap nilai variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah dari 0 sampai 1. Semakin mendekati 0 (nol) besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_0$  : Secara keseluruhan tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

$H_a$  : Secara keseluruhan ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Kriteria pengujian

- 1) Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Uji t untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pangajuan hipotesisnya yaitu:

$H_0$  : variabel X tidak mempengaruhi variabel Y

$H_a$  : variabel X mempengaruhi variabel Y

Pengujian secara parsial dengan derajat kebebasan  $n-2$  dengan tingkat keyakinan 95% (0.05) maka pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- 2) jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dilihat dari hasil pengujian dari rata-rata item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), dan kinerja guru (Y) menunjukkan angka yang korelasi

untuk beberapa pertanyaan menunjukkan korelasi positif pada level 0,01 dan 0,05 maka butir instrumen dinyatakan valid. Instrumen pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan terdapat sebanyak 10 item pertanyaan yang valid dengan nilai *pearson colleration* (validitas) antara 0,498\*\* - 0,825\*\*, variabel iklim organisasi terdapat sebanyak 16 item pertanyaan yang valid dengan nilai *pearson colleration* (validitas) antara 0,562\*\* - 0,791\*\*, sedangkan variabel kinerja guru terdapat sebanyak 9 item pertanyaan yang valid dengan nilai *pearson colleration* (validitas) antara 0,555\*\* - 0,799\*\*.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,872, iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,924, dan kinerja guru (Y) sebesar 0,863. Semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06.

Dengan mengacu pada tabel maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Sehingga semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai *Asym. Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05 (5%).

Hasil pengujian normalitas data dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), menunjukkan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,533 dan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,807, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas data dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* variabel iklim organisasi ( $X_2$ ), menunjukkan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,308 dan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,966, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas data dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* variabel kinerja guru (Y), menunjukkan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,334 dan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,945, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diperoleh hasil bahwa korelasi *rank spearman* antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja guru adalah 0,035, sedangkan *rank spearman* antara variabel iklim organisasi dengan kinerja guru adalah 0,703. Dengan nilai signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas karena semua nilai korelasi *rank spearman* lebih besar dari 0,05. Dilihat dari nilai  $t$ , variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,703 dengan signifikansi sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05, sedangkan iklim organisasi sebesar -0,242 dengan signifikansi sebesar 0,810 lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) tidak ada yang memiliki nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan hasil perhitungan nilai *Variance inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel yang memiliki nilai  $VIF > 10$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Adapun nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ), yaitu sebesar 0,972, sedangkan nilai VIF yaitu sebesar 1,029. Dari hasil perhitungan uji multikolinearitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan iklim organisasi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = 1,442 + 0,669 X_1 - 0,035 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: nilai konstanta = 1,442 (a). Konstanta menunjukkan apabila variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) sama dengan nol (0), maka kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 1,442.

Koefisien ( $b_1$ ) = 0,669, nilai koefisien regresi  $b_1$  menyatakan arah hubungan yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Artinya apabila gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) akan meningkat 0,669 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien ( $b_2$ ) = -0,035, nilai koefisien regresi  $b_2$  menyatakan arah hubungan yang negatif antara variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini bahwa iklim

organisasi bukan merupakan faktor penentu kinerja guru dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Dari hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 11,995 > F_{tabel} = 3,280$  dan signifikan pada taraf 0,000<sup>a</sup>, karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil perhitungan uji  $t$  (parsial) antara variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) diperoleh probabilitas pada taraf 0,000, karena 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,873  $> t_{tabel}$  sebesar 2,035 maka kesimpulannya adalah hipotesis pertama diterima. Artinya gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil uji  $t$  (parsial) antara variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) diperoleh probabilitas pada taraf signifikan 0,746 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,326  $< t_{tabel}$  sebesar 2,035, maka keputusannya adalah hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak. Artinya iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

## Pembahasan

### 1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama/simultan (uji  $F$ ) dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kaur Selatan Kabupaten Kaur. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan

Kepala Sekolah dan iklim organisasi memiliki hubungan dalam mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mijo (2006:123), yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru SD Negeri dalam wilayah cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Selanjutnya, penelitian Ismail (2011: 112), yang menemukan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kotamadya Bengkulu.

Hal ini sejalan dengan pendapat Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) yang mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi: keterampilan manajerial/kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim sekolah, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dari pendapat tersebut, maka seseorang akan memiliki kinerja yang baik adalah adanya keharmonisan antara faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kenyataan ini menggambarkan jika gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi sekolah baik maka kinerja guru akan baik.

## **2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, artinya hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian hipotesis ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan hubungan gaya kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kaur Selatan Kabupaten Kaur.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muktar (2013:189) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Hal ini relevan dengan penelitian Tauran (2006), yang menemukan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Umar (2006) yang menemukan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Wahyuni (2013:68) yang

menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan (*leasing*) di Kota Bengkulu.

Adanya hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terwujud dengan baik maka kinerja guru akan meningkat pula.

Kenyataan ini, menggambarkan bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin pada satu lembaga pendidikan sangat diperlukan agar proses pendidikan termasuk pembelajaran agar berjalan secara efektif. Kepala sekolah sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan harus juga memiliki kecerdasan pokok yaitu kecerdasan profesional, personal dan manajerial. Keadaan seperti itu dapat menciptakan kondisi yang kondusif agar kinerja guru sebagai bawahannya dapat bekerja sesuai dengan tujuan pendidikan yang diinginkan. Seorang Kepala Sekolah yang bijak harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat merangkul semua elemen-elemen yang dipimpinnnya dengan kondisi yang ada agar kinerja guru meningkat.

## **3. Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru artinya hipotesis kedua ditolak. Kenyataan ini menggambarkan bahwa jika iklim organisasi di suatu sekolah sudah baik namun belum tentu kinerja guru juga baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Miswan (2011: 15) yang menemukan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja dosen Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Mijo (2006:123), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang iklim kerja dengan kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan oleh salah satu dari faktor yang mempengaruhi iklim organisasi sekolah yaitu meliputi: 1) kondisi fisik pekerjaan (sarana dan prasarana, kesejahteraan dan penghargaan), 2) Kondisi sosial pekerjaan (aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim gaya kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tuiuan. dan nenetanan

kebijakan serta pengambilan keputusan) Wayne (2001:189). Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya.

Santoso (2002:12), menggambarkan bahwa iklim organisasi sekolah pada hakikatnya tidak berbeda dengan iklim organisasi sekolah dan lingkungan kerja yang senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan internal dan eksternal baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Aspek-aspek lingkungan fisik yang mempengaruhi iklim organisasi sekolah meliputi kebersihan ruangan dan halaman, kesehatan personil (guru, tata usaha dan siswa), ketertiban dalam melaksanakan aturan atau kesepakatan bersama, interaksi kerjasama antar sekolah dengan masyarakat, bukti monumental hasil kerja sama sekolah dengan masyarakat, dan pernyataan bersama saling membutuhkan saling membantu antar sekolah dan masyarakat. Sedangkan aspek-aspek non fisik, meliputi rasa keluarga dan kebersamaan personil, semangat dan komitmen kerja personil, kebanggaan melaksanakan tugas, dan sikap saling membantu antar personil.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan penelitian, maka disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru.
2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi belum tentu akan dapat meningkatkan kinerja guru, hal ini banyak faktor yang mungkin membuat iklim pada penelitian ini tidak mempunyai hubungan yang signifikan, misalnya kuesioner yang dibuat masih belum sempurna, jawaban responden yang kurang objektif karena masih ada unsur tidak enak dengan pimpinan.
3. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim

organisasi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Artinya jika kita ingin meningkatkan kinerja guru maka perlu meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan baik serta didukung bersama-sama oleh iklim organisasi.

### Saran

Adapun saran adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah/Dinas Pendidikan dan Kebudayaan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi sekolah-sekolah dapat dijadikan bahan masukan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut strategi peningkatan kinerja guru.
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi untuk meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

### DAFTAR RUJUKAN

- Gay, L.R dan Diehl, P.L. 1992. *Research Methods for Business and Management*. New York: Macc Millan Publishing Company.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor.
- Ismail, Danis. 2011. *Tesis Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kota Bengkulu*. Bengkulu: Program Studi Paska Sarjana. MAMP PSS UNIB.
- Mijo, 2006. *Hubungan Iklim Kerja dan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD Negeri Dalam Wilayah Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

- Mulyasa, E. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M.N. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Pidarta, Made.1995. *Peranan Kepala sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: PT. Grasendo.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS 10*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sardiman, 1987. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sri, Wahyuni, Mirra. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Sudjana, Nana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito Bandung.
- Yatim, Riyanto. 2001. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC