

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI 1 PARENGAN TUBAN**

**Abid Failusuf Hasan**

[Afailyusuf2@gmail.com](mailto:Afailyusuf2@gmail.com)

SMPN 1 Parengan Tuban - Jawa Timur

**C. Sri Hartati**

**Mei Indrawati**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the leadership of school principals, climatic organizations and teacher performance in SMP Negeri 1 Parengan Tuban. In addition to know and analyze the leadership and performance of teachers also partially affect the performance of teachers SMP Negeri 1 Parengan Tuban. The population in this study were all teachers of SMP Negeri 1 Parengan Tuban which locked 47 people. The sample in this study was teachers of SMP Negeri 1 Parengan Tuban which totaled sampling or using sampling census method. The number of samples of this study as many as 47 people hereinafter referred to as respondents. In this research, simple linear regression analysis technique. The result of the analysis shows that there is a significant influence between principal performance and organizational climate on teacher performance in SMP Negeri 1 Parengan Tuban. There is a significant role between principal and climate leadership simultaneously on the performance of teachers of SMP Negeri 1 Parengan Tuban.*

**Keywords:** *principal leadership, organizational climate, teacher performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Tuban. Selain itu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban yang berjumlah 47 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban yang diambil secara *total sampling* atau menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 47 orang yang selanjutnya disebut responden. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Tuban. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan bangsa Indonesia terus ditingkatkan agar semakin kokoh dalam persaingan sumber daya manusia secara global. Peningkatan kualitas pendidikan itu didukung dengan kepedulian pemerintah dengan meningkatkan anggaran untuk pendidikan yang semakin besar dari tahun ke tahun sesuai dengan perintah undang-undang. Namun dalam kenyataan peningkatan jumlah anggaran dari APBN tidak selalu berbanding lurus dengan kualitas hasil pendidikan yang diharapkan.

Meskipun demikian, keadaan itu tidak menyurutkan semangat untuk semakin pemeratakan dan memperluas kesempatan pendidikan untuk anak bangsa. Berbagai upaya dilakukan agar semakin banyak generasi penerus bangsa bisa menempuh pendidikan. Pemerataan dan perluasan pendidikan itu antara lain dilakukan dengan memberi dana Bantuan Operasional Sekolah. Selain itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, juga disahkan undang-undang tentang guru dan dosen yang memberikan harapan kepada para pendidik.

Pendidikan juga satu kebutuhan pokok manusia yang dirasakan belum memenuhi harapan. Kondisi ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan yang ditandai dengan (1) merosotnya ahklak budi pekerti siswa yang berdampak pada merosotnya aklak dan moral bangsa, (2) rendahnya keteladanan orang tua, masyarakat dan para pemimpin bangsa, (3) rendahnya kualitas guru dan tenaga kependidikan lainnya, (4) kesejahteraan guru belum sesuai (5) budaya baca guru dan siswa yang rendah, (6) gedung-gedung yang belum memadai, (7) partisipasi masyarakat kurang.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara sentralistik, sehingga menempatkan sekolah sebagai

penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat sulit dan kadang-kadang kebijaksanaan di keluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Dengan demikian sekolah kehilangan kemandirian, motivasi, dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Pendidikan dapat dilihat dari suatu sistem maka faktor yang turut memengaruhi kualitas pendidikan adalah (1) *input* mentah atau siswa, (2) lingkungan, (3) proses pendidikan, (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengolahan administrasi serta kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Satu penentu keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Menurut Hamzah B Unu (2011:86) kinerja guru adalah hasil kerja guru yang direfleksikan dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, disiplin, profesional guru dalam proses pembelajaran.

Tugas guru bukan hanya mengajar, tetapi dimulai dari perencanaan sampai dengan penilaian. Menyadari peran dan tugas berat yang diemban oleh guru, maka kinerja guru yang berkualitas sangat dibutuhkan karena guru merupakan faktor yang menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik dan koordinasi dengan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengoordinasi, membina dan penentu arah

kebijakan, juga menggerakkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Beberapa penelitian menunjukkan guru dapat dianggap sebagai penentu keberhasilan belajar, tetapi bila kepala sekolah tidak memberikan pembinaan dengan baik kepada guru-guru maka kinerja guru dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas tidak optimal. Kepala sekolah juga bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.

Kepala sekolah di lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebab kepala sekolah yang menangani langsung manajemen sekolah sampai pemberdayaan guru sehingga dapat dikatakan bagus tidaknya kinerja guru tergantung pada peran kepala sekolah dalam mengelola lembaga tersebut.

Secara intern, kinerja guru bisa ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman, dan pembelejaraan. Sedangkan secara ekstern dapat ditingkatkan dengan memberikan stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seseorang itu tidak mampu atau kinerjanya rendah. salah satu dari aspek tersebut adalah aspek iklim organisasi.

Wijayanti (2011) mengatakan terbentuknya iklim yang mendorong terbentuknya sikap dan perilaku proaktif, kreatif, dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan - perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Oleh karena itu dituntut peran yang besar dari pihak terkait untuk mengubah iklim organisasi menjadi lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi.

Iklim organisasi yang positif yang memberikan motivasi kepada guru akan

berdampak meningkatkan kinerja guru, dan sebaliknya apabila iklim organisasi kurang baik akan berdampak menurunnya kerja. Dengan demikian kinerja guru akan baik apabila iklim organisasi tercipta dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Tuban dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sudah dilakukan. Antara lain penelitian dari Vela Miarri Nurma Arimbi (2011) yang berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung.' Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Penelitian Edy Sumartono (2011) berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Malo Kabupaten Bojonegoro.' Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Sedangkan iklim kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berikutnya, penelitian Alexander J. Tari (2012) dengan judul 'Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Soe.' Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Soe. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja secara

parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Dessy Ika Putri (2013) yang berjudul 'Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Secara parsial iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja Guru

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance*, menunjuk kemampuan yang di tampilkan oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2011:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Pada dasarnya adalah perilaku dan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang terhadap pekerjaannya pada tempat ia bekerja. Guru sebagai satu komponen yang determinan (menentukan) bagi keberhasilan pendidikan di sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan hal yang esensial terhadap keberhasilan sebuah organisasi termasuk organisasi sekolah. Suatu kinerja yang efektif bagi setiap individu perlu diciptakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sedangkan motivasi kerja seseorang ditentukan oleh kemauan individu untuk memberikan kontribusinya.

Untuk itu suatu kondisi yang memungkinkan terciptanya kinerja guru yang efektif di sekolah sangat diperlukan itu dan harus menjadi perhatian manajer di sekolah yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menerapkan semua kemampuan dan kewenangannya, antara lain menerapkan keterampilan manajerial yang meliputi: keterampilan konsep, keterampilan hubungan manusiawi, dan keterampilan teknik. Penerapan keetrampilan manajerial kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Menurut Vroom dalam Robins (2012:16), performansi (kinerja) diformulasikan dengan rumus :  $P = f (M \times A)$ ; *performance* atau kinerja (P) adalah fungsi dari perkalian antara *motivation* (M) yakni kekuatan dan dorongan, serta *ability* (A) atau kemampuan. Rumus itu menunjukkan performansi (kinerja) seseorang adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Hal yang hampir sama dikemukakan Sutermeister dalam Robins (2012:15), *employe's job performance are considered to result from ability and motivation*.

Tingkat kinerja seorang pegawai (*employee performance*) akan sangat bergantung tingkat kemampuan dan kemauan yang dimilikinya dalam bekerja (motivasi). Seorang guru yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya seorang guru yang memiliki kemampuan tidak memadai dan semangat/motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:34), secara psikologis, unsur kemampuan (*ability*) seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan unsur motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Kinerja guru, menurut Supardi (2014: 54), merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: membuat rencana pelajaran, menilai secara obyektif, hati-hati dalam menjelaskan materi, menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran. Selain itu, dia juga memberikan contoh pada kehidupan riil, memberikan kesempatan bertanya, materi diselesaikan sesuai kalender akademik, berusaha menggunakan media pembelajaran, melakukan fungsi bimbingan dan konseling serta membuat laporan tepat waktu.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Pemimpin mempunyai banyak arti atau definisi, salah satu definisi pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Definisi lain mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.

Pemimpin dibedakan menjadi dua yaitu pemimpin formal dan pemimpin non formal. Pemimpin formal adalah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur

organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemimpin informal adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik kearah peningkatan prestasi belajar peserta didik. Untuk itu, kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-kepemimpinan kepala sekolahnya, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini strategi kepemimpinan yang dilaksanakan menjadi sangat penting, karena laju perkembangan kegiatan atau program pendidikan yang ada pada setiap sekolah ditentukan oleh arahan, bimbingan serta visi dan misi yang ingin dicapai oleh sekolah.

Oleh karena itu dalam kepemimpinannya kepala sekolah diharapkan melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga visi misi serta tujuan sekolah dapat tercapai dengan optimal. Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugas atau fungsinya sebagai, (a) edukator (b) manajer (c) administrator dan (d) supervisor (Mulyasa, 2011: 98).

Sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan bagi sekolahnya. Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus berusaha menanamkan sedikitnya empat macam nilai yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik. Dalam rangka melaksanakan tugasnya, kepala sekolah harus memiliki strategi untuk

memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Melalui proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan arah anggota organisasi sekolah.

Selanjutnya, kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengolahan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah, yaitu kemampuan mengolah kurikulum administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan dan mengolah administrasi keuangan. Sementara tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu menyupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Menurut Sergiovani dan Starrat (dalam Mulyasa, 2011:111), supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Dalam rangka menjalankan fungsinya, kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi keteladanan kepada seluruh tenaga pendidik. Hal ini akan tercermin dari cara-cara melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan disiplin, serta adaptif dan fleksibel. Serentak itu, kepala sekolah harus

memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sumber belajar.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis ( $H_1$ ) : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Tuban; dan  $H_2$  : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban.

### **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi dipandang sebagai suatu kepribadian dari sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi dari masing-masing anggotanya dalam memandang organisasi mereka (Davis dan Newstrom dalam Yandi, 2013:1). Menurut Wirawan (2010:122), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2010: 121) mendefinisikan iklim organisasi sebagai *a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a set of characteristics (or attributes) of the organization*. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan memengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi akan memengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Vertti (2015:4) menyatakan para pegawai merasa iklim organisasi adalah menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka seringkali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara instrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggungjawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Iklim organisasi dalam sekolah dapat diukur melalui wewenang dan kejelasan tugas, kebijakan dan struktur tugas, sistem imbalan, penghargaan yang diterima, melakukan perubahan dan menerima ide-ide baru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *eksplanatory* karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:14). Data yang telah dikumpulkan dari responden diolah berdasarkan skala interval, selain itu data yang terkumpul akan dianalisis guna membuktikan hipotesis yang telah diajukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban yang berjumlah 47 orang. Populasi adalah

wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:117).

Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban yang diambil secara *total sampling* atau menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode *sensus sampling* digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 47 orang yang selanjutnya disebut responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiono (2013:117).

## **Metode Pengumpulan dan Analisis Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010:199). Kuesioner akan dibagikan kepada guru sekolah yang telah ditunjuk untuk mendapatkan data yang diinginkan. Sementara teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Parengan Tuban yang terletak di Jalan Raya Ponco-Soko Nomor 2, Desa Suciharjo Kecamatan Parengan Kabupaten Tuban Provinsi Jawa Timur. Dari 47 responden yang diteliti diperoleh gambaran mengenai guru di SMP Negeri 1 Parengan Kabupaten Tuban berdasarkan jenis kelamin, golongan ruang, latar belakang pendidikan dan usia.

Responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin diketahui sebanyak 23 orang responden (49%) adalah laki-laki dan sebanyak 24 orang responden (51%) adalah wanita. Sedangkan jumlah responden menurut golongan ruang

diketahui golongan IV sebanyak 25 responden (53.2%), golongan III sebanyak 11 responden (23.4%), golongan II dan I tidak ada dan 11 responden (23.4%) yang merupakan non-golongan.

Jumlah responden menurut latar belakang pendidikan formal diketahui sebanyak 45 responden (96%) berpendidikan sarjana dan sebanyak 2 responden (4%) berpendidikan pascasarjana. Responden berdasar usia diketahui yang berusia  $20 < s/d \leq 30$  tahun satu responden (2%), usia  $30 < s/d \leq 40$  tahun sebanyak 10 responden (21%), usia  $40 < s/d \leq 50$  tahun sebanyak 23 responden (49%) dan berusia  $> 50$  tahun sebanyak 13 responden (28%).

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) seperti terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	1.591	.364		4.364	.000
Kepemimpinan	.387	.132	.469	2.943	.005
Iklim	.200	.131	.242	1.521	.036

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi:  $Y = 1.591 + 0,387 X_1 + 0,200 X_2 + e$

Berdasarkan persamaan itu dapat dijelaskan konstanta 1.591, artinya apabila nilai variabel kepemimpinan dan iklim organisasi sama dengan nol, maka nilai kinerja guru sebesar 1.591 satuan. Apabila ada perbaikan dalam kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,387 satuan. Apabila terdapat peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,200 satuan.

Untuk menganalisis hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara

parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Tuban. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh data nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar 2.943 dengan signifikansi sebesar 0,005 (kurang dari 0,05) berarti secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung untuk iklim organisasi sebesar 1.521 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036, karena taraf signifikansi 0,036 (kurang dari 0,05) berarti secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian secara parsial ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Tuban.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban digunakan analisis dengan uji F. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Analysis of Varian (ANOVA)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.359	2	.679	17.244	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.734	44	.039		
	Total	3.093	46			

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai F hitung sebesar 17.244 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) berarti secara simultan kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi dari kepemimpinan dan iklim organisasi digunakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.439 yang berarti bahwa 43.9% kinerja guru dipengaruhi oleh

kepemimpinan dan iklim organisasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dibaca pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.414	.19851

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan penjabaran tabel 3 kepemimpinan dan iklim organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari penjabaran hasil deskripsi jawaban responden juga diketahui bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi guru yang dimiliki sudah dalam kategori baik namun masih perlu ditingkatkan lagi sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17.244 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Kabupaten Tuban dengan pengaruh sebesar 0,439 yang berarti bahwa 43.9% kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim organisasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Mengingat bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru maka kepala sekolah SMP Negeri 1 Parengan harus memperhatikan aspek kepemimpinan dan iklim organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dengan mengacu pada nilai t hitung kepemimpinan sebesar 2.943 dengan tingkat signifikansi 0.005 (lebih kecil dari 0.05).

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0387 satuan. Oleh karena itu apabila kepemimpinan meningkatkan satu satuan maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0.387 satuan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam temuan penelitian ini terdiri dari sikap kepala sekolah yang memiliki program pengembangan diri, koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan guru, penyusunan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah, sikap kepala sekolah ketika mengkomunikasikan tujuan sekolah kepada setiap guru serta kebijakan yang dilakukan kepala sekolah ketika memberikan tugas kepada guru sesuai kemampuan.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja**

Iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan. Hal ini dapat dilihat dengan mengacu pada nilai t hitung iklim organisasi sebesar 1.521 dengan tingkat signifikansi 0.036 (lebih kecil dari 0.05). Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0.200 satuan. Oleh karena itu apabila iklim organisasi meningkatkan satu satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.200satuan.

Iklim organisasi yang dimaksud dalam temuan penelitian ini adalah wewenang serta kejelasan tugas yang ada di lingkungan kerja, kebijakan dan struktur tugas yang ada, sistem imbalan, penghargaan serta kesempatan yang diberikan dalam melakukan perubahan dan menerima ide-ide baru yang ada untuk perbaikan SMP Negeri 1 Parengan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka didapat kesimpulan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan

kepala sekolah dan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Tuban. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Parengan Tuban.

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu upaya peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi di SMP Negeri 1 Parengan Kabupaten Tuban. Ini mengingat karena kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Parengan Kabupaten Tuban.

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 43.9% terhadap kinerja guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih maksimal perlu memasukkan variabel lain selain kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi karena masih ada 56.1% yang memengaruhi kinerja guru diluar kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- Gusman, H., Eka. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi, Kinerja Guru dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Nawawi, Ismail. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Dwiputra Pustaka Jaya. Jakarta.
- Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. England.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RnD*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 1. PT RajaGrafindo. Jakarta.
- Verti, Maliani. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasir Penyus, Air Molek. *Jurnal Fekom* Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Wijayanti, FEB Tri dan Sutaryo. 2011. Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Universitas Sebelas Maret. SNA XIV. Aceh.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Humanika. Jakarta.
- Yandi, T. Abri. 2013. Iklim Organisasi pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 1 Nomor 1 Oktober 2013.