

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJAGURU SEKOLAH DASAR NEGERI

**Milono Hermanto**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP UNTAN Pontianak

Email: [milono1968@gmail.com](mailto:milono1968@gmail.com)

## ***Abstract:***

*The research method used in this research is descriptive method by using multiple regression analysis approach with 3 (three) variables of each of the two independent variables (exogenous) that is principal leadership style (X1) and school organizational climate (X2), and one variable Bound (endogenous) that is Teacher work performance (Y). The instrument used to collect data is in the form of a questionnaire. Hypothesis testing is done through multiple regression analysis. Based on the calculation results obtained: Effect of Leadership Style Principal (X1) on Teacher Work Achievement (Y) Beta (b1) of 0.153 = 15.3%. This means that the influence of headmaster leadership style on teacher work performance of 0.153. School Climate Activity Influence (X2) on Teacher Work Achievement (Y) Beta (b2) equal to 0,646 = 64,6%. This means that the relationship Climate School Organization on Teacher Work Achievement of 0.646. The influence of School Principal Leadership and School Organization Climate on Teacher Work Achievement can be seen from R2 (R Square) of 0,504 or 50,4% and the rest 49,6% influenced by other factors which can not be explained in this research.*

***Keyword : Principal Leadership Style, School Organization Climate, and Job Performance.***

Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas tinggi. Guru sebagai tenaga pendidik profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tugas dan peran guru dalam mentransformasikan segala input pendidikan sangat diperlukan agar kualitas pendidikan dapat dicapai. Prestasi kerja guru yang baik akan meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolah. Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan

seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi atau lembaga. Dengan adanya prestasi kerja dapat meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat dicapai karena gurunya berkualitas. Sebaliknya banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari rendahnya prestasi kerja yang dimiliki seorang guru umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketidaktepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.

Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dipercayanya pada kurun waktu tertentu. Prestasi kerja guru selalu menekankan pada pelaksanaan tugas mengajar, yang harus dilaksanakan dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Para pemimpin lembaga pendidikan secara rutin menilai keefektifan guru melalui proses evaluasi prestasi kerja. Evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lainnya yang diberikan oleh pemerintah. Untuk memenuhi kepentingan para pegawai dalam memperoleh imbalan, maka penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat dilaksanakan dengan mengabaikan kepentingan sempit segelintir individu pegawai yang bermasalah. Dengan adanya prestasi kerja yang dimiliki guru dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebaliknya apabila prestasi kerja guru rendah maka hasil belajarnya rendah. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas untuk mencapai mutu pendidikan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Untuk mengukur perilaku individu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah: a)

*Hasil kerja.* Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. b) *Pengetahuan pekerjaan.* Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. c) *Inisiatif.* Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. d) *Kecekatan mental.* Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. e) *Sikap.* Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. f) *Disiplin waktu dan absensi.* Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kerja/ prestasi kerja merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Gaya adalah sikap, sifat, perilaku, yang mendasar dari seorang pemimpin untuk berbuat sesuatu. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahan agar sarana organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan pola menyeluruh dilakukan kepala sekolah baik yang tampak maupun tidak tampak yang ditampilkan oleh kepala sekolah dalam melakukan berbagai kegiatan. Hal tersebut dapat dilihat saat kepala sekolah memimpin rapat memaparkan tentang program kerja kepala sekolah, program semester, program tahunan, visi dan misi sekolah, serta peraturan/tata tertib yang dibuat oleh sekolah. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi

bawahannya agar mau melaksanakan perintahnya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menggambarkan sifat, sikap dan perilaku konsisten yang ditampilkan seorang pemimpin baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi anggota organisasinya untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan apa yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau strategi yang diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan ketahu pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan yang dipakai antara satu dengan lainnya berbeda tergantung pada situasi dan kondisi dilapangan. Gaya kepemimpinan paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitasnya, kepuasan kerja, membangun suasana akrab dan dinamis serta mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Pada tahun 1930-an ada yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu rangkaian kesatuan yang didasarkan pada derajat pembagian kekuasaan dan pengaruh antara pimpinan dan bawahan. Dalam rangkaian tersebut dapat diidentifikasi empat gaya kepemimpinan da

sar yaitu mengatakan, menjual, konsultasi, dan bergabung.

Menurut pendapat teori kepemimpinan demokratis bukanlah pendekatan kepemimpinan terbaik dalam semua situasi, mereka lebih menyarankan penggunaan semua gaya mulai dari mengatakansampai bergabung. Untuk menemukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: dari diri pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi merupakan kerangka kerja yang dilakukan oleh seluruh sistem manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Oleh sebab itu, hubungan antar manusia sebagai pelaksana organisasi tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Hubungan antar manusia dalam suatu organisasi dapat mewarnai dan memberikan situasi yang memungkinkan setiap individu di dalam organisasi tersebut merasa nyaman dan betah dalam berkarya dan meniti karir demi kemajuan organisasi dan perkembangan dirinya. Organisasi memiliki unsur-unsur yang saling berkaitan, dan tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya, ini berarti bahwa setiap organisasi memerlukan pengorganisasian yang baik sehingga organisasi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Unsur-unsur tersebut adalah: kerja sama, gabungan individu, aturan-aturan, dan tujuan tertentu.

Pemimpin organisasi harus dapat mengelola dan mengendalikan organisasi sehingga akan diperoleh suatu hasil kerja dan usaha bersama yang dapat memenuhi tujuan bersama yang telah ditetapkan. Iklim organisasi yang harmonis, dapat

menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Iklim sekolah merupakan tatanan kehidupan sosial sekolah yang mencerminkan terjadinya komunikasi antar warga sekolah yang meliputi: kepercayaan, dukungan, keterbukaan dalam komunikasi, dan kerja sama antar warga sekolah. Iklim sekolah suatu sistem kehidupan yang berlaku pada semua warga sekolah dan mempunyai kekhususan serta keunikan tersendiri. Iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong dan mempertahankan kepuasan kerja para guru. Dengan demikian iklim organisasi harus diciptakan sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Iklim yang menyenangkan bagi para pegawai/guru adalah apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, mendapatkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi dan suasana kerja bukan sekadar mengharapkan imbalan baik material maupun non material, tetapi mereka juga menginginkan iklim organisasi yang sesuai dengan aspek-aspek sebagai berikut: keterbukaan, perhatian, dukungan, penghargaan, komitmen dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian di atas dapat disintesiskan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan ciri utama dari suatu sekolah yang menggambarkan perilaku antara sekolah satu dengan lainnya pada

proses pembelajaran dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak sudah terselenggara dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan: adanya komunikasi pimpinan terhadap guru dan siswa, transparansi kepala sekolah dalam manajemen keuangan, motivasi siswa dalam berprestasi, kinerja guru yang dilihat dari kehadirannya.

Dari latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak? 2) Bagaimanakah iklim organisasi sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak? 3) Bagaimanakah prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak? 4) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak? 5) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak? 6) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak? .

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi yang obyektif tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui: 1)

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. 2) Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak 3) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.

Secara garis besar manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu: Manfaat Teoritis: a) Menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan teori- teori administrasi pendidikan dalam kaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru. b) Menjadi masukan bagi penulis lain yang tertarik pada upaya peningkatan prestasi kerja guru dalam hubungannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah. Manfaat praktis: a) Bagi kepala sekolah, penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman untuk meningkatkan mutu kepemimpinan serta mengembangkan iklim sekolah sehingga prestasi kerja guru akan lebih baik. b) Bagi guru, penelitian ini dapat dijadikan peran sertanya dalam menciptakan suasana sekolah dan meningkatkan kualitas kerjanya. c) Bagi Penulis, bermanfaat mengembangkan wawasan dan keilmuan dibidang kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Ruang lingkup penelitian mencakup tiga variabel. Dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu prestasi kerja guru. Gaya kepemimpinan meliputi aspek sikap, sifat, dan perilaku dari

seorang pemimpin/ kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu kegiatan. Iklim organisasi sekolah meliputi aspek lingkungan sosial, lingkungan fisik sekolah yang menggambarkan suatu keadaan atau suasana yang terjadi di sekolah. Bagaimana interaksi guru dengan murid, kepala sekolah dengan guru dan staf sekolah dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan pendidikan. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Prestasi kerja. : Secara etimologis, kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan “performance” atau prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja.

Dalam penelitian ini prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Prestasi kerja tersebut dapat diperoleh jika dilakukan dengan tulus dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan berdasarkan standar kinerja. Standar kinerja adalah, standar yang telah ditetapkan pada saat kepala sekolah mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakannya. Prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru dalam bidang akademik dapat meningkatkan mutu pendidikan. Indikator prestasi kerja yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung Jawab. 2) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah: Gaya artiya sikap, sifat, gerakan, tingkah laku, gerak gerik, yang di tampilkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah antara

lain: (a) gaya instruktif, (b) gaya konsultatif, (c) gaya partisipatif, (d) gaya mendelegasikan. Indikatornya adalah: Cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan. 3) Iklim Organisasi Sekolah: Iklim organisasi sekolah merupakan atmosfer sosial dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu sekolah. Iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah iklim organisasi yang terjadi di sekolah dan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Kepala sekolah sebagai manajer/pimpinan di sekolah dapat menciptakan suasana sekolah dalam situasi yang kondusif dan menyenangkan agar guru-guru serta staf sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang dan nyaman sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Indikator iklim organisasi sekolah yaitu: (a) Hubungan antara atasan dengan bawahan, (b) hubungan antar anggota organisasi, (c) tanggung jawab, (d) imbalan yang adil, (e) pengendalian birokrasi, (f) keterlibatan pegawai dan partisipasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang

berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ), pengaruh iklim organisasi sekolah ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ) dan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan iklim organisasi sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ). Subyek penelitian yaitu tempat berlangsungnya suatu penelitian. Populasi adalah seluruh subyek penelitian yang dijadikan sumber data baik yang berupa manusia, gejala, nilai tes, benda-benda, atau peristiwa. Menurut Sugiyono (2015:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS, yang bertugas di SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak yang berjumlah 104 orang.

Karakteristik yang penulis tetapkan untuk sampel penelitian ini adalah guru PNS yang masa kerjanya lebih atau sama dengan 10 (sepuluh) tahun bertugas di sekolah tersebut. Instrumen dalam penelitian ini berupa observasi dan dokumen yang disusun berdasarkan definisi operasional terdiri dari tiga variabel. Yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), dan iklim organisasi sekolah ( $X_2$ ), sebagai variabel bebas, dan prestasi kerja guru ( $Y$ ) merupakan variabel terikat. Definisi operasional ini berbentuk indikator. Setiap variabel dan indikator dibuat kisi-kisi sebagai dasar penyusunan butir pernyataan yang diisi oleh guru-guru dan disusun berdasarkan skala empat. Sebelum pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan observasi serta didokumentasikan hasil dari butir pernyataan kemudian dilakukan uji coba

instrumen terhadap guru yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian.

Uji coba ini perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat reliabilitas dan validitas instrument. Instrumen yang disediakan dalam penelitian ini ada 3 bentuk instrumen untuk mengungkapkan informasi mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim organisasi sekolah ( $X_2$ ), dan prestasi kerja guru ( $Y$ ). Instrumen penelitian berupa kuesioner/angket setelah dikonsultasikan kepada ahli yang berkompeten (*judgment experts*) dalam hal ini adalah dosen pembimbing, selanjutnya diujicobakan kepada 30 responden dengan maksud untuk mengetahui kesahihan (*validitas*) dan tingkat keandalan (reliabilitas) instrumen tersebut. Uji coba dilakukan terhadap guru di luar responden penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan dua sumber. Menurut Sugiyono (2015:193) yaitu sumber primer dan sekunder.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung dari responden. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui dokumen. Cara atau teknik mendapatkan data dilakukan dengan melalui angket tertutup. Angket diedarkan kepada guru yang sesuai karakteristik populasi di 7 SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Penyebaran dan pengumpulan instrument angket kepada responden dilaksanakan tanggal 01 April s/d 12 April 2017. Dalam melakukan analisis terhadap data pada penelitian ini, digunakan teknik analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel ( $X_1$ ) terhadap  $Y$ , variabel ( $X_2$ ) terhadap  $Y$ , serta variabel ( $X_1$ ) dan variabel ( $X_2$ ) terhadap  $Y$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Guru ( $Y$ ) Beta ( $b_1$ ) sebesar  $0,153 = 15,3\%$ . Artinya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar  $0,153$ . Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Guru ( $Y$ ) Beta ( $b_2$ ) sebesar  $0,646 = 64,6\%$ . Artinya hubungan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru sebesar  $0,646$ . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru dapat dilihat dari  $R^2$  ( $R$  Square) sebesar  $0,504$  atau  $50,4\%$  dan sisanya  $49,6\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa : terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Guru ( $Y$ ) di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Guru ( $Y$ ) di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi Sekolah ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Guru ( $Y$ ) di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru.1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru: Hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

prestasi kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai thitung pada pengujian hipotesis penelitian sebesar 2,000, sedangkan ttabel sebesar 1,6252 nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  dan  $dk=n-1=64$ , sehingga nilai thitung > ttabel. Dalam penelitian ini, tidak membahas mengenai “*type of leader*” tetapi hanya membahas “*style of leads*” yang berkenaan dengan “*manner of performing action or playing*” atau cara melaksanakan kepemimpinan atau cara memainkan peran sebagai pemimpin.

Berdasarkan gambaran hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Stephen P. Robbins dalam (Irham Fahmi 2012: 15) berpendapat bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk ke arah tercapainya tujuan. Dalam hal ini Dharma menekankan bahwa kunci kepemimpinan itu adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, akan mempengaruhi prestasi kerja lainnya, terutama guru dalam melaksanakan tugasnya.

Disisi lain, menurut Richard L. Daft dalam (Irham Fahmi 2012:15) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan

orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif.

Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal :” (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.” Mulyasa (2013:19).

Berdasarkan hasil penelitian, telah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat membuat anggota menjadi percaya, loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal. Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Baik maupun buruknya prestasi kerja guru banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepala sekolah menerapkan kepemimpinan, semakin baik pula prestasi kerja guru. Sebaliknya, semakin jelek

kepala sekolah menerapkan kepemimpinan, semakin rendah pula prestasi kerja guru.2) pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru. Hasil analisis data pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru memperlihatkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru dengan nilai thitung sebesar 6,844, sedangkan ttabel sebesar 2,000, yang berarti thitung > ttabel. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sekolah yaitu sebesar 0,504%. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah akan meningkatkan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Iklim organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah kerangka kerja yang dilakukan oleh seluruh sistem manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Oleh sebab itu, hubungan antar manusia sebagai pelaksana organisasi tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Hubungan antar manusia dalam suatu organisasi dapat mewarnai dan memberikan situasi yang memungkinkan setiap individu di dalam organisasi tersebut merasa nyaman dan betah dalam berkarya dan meniti karir demi kemajuan organisasi dan perkembangan dirinya. Organisasi memiliki unsur-unsur yang saling berkaitan, dan tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya, ini berarti bahwa setiap organisasi memerlukan pengorganisasian yang baik sehingga organisasi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Unsur-unsur tersebut adalah: kerja sama, gabungan individu, aturan-aturan, dan

tujuan tertentu. 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru. Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai Fhitung hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji F. Nilai Fhitung yang dihasilkan yaitu 31,646, sedangkan nilai Ftabel yaitu sebesar 3,99, dimana Fhitung > Ftabel.

. Berdasarkan hasil penelitian, dapat digaris bawahi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan memberikan kesempatan kepada anggotanya, terutama guru, untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Demikian juga kepemimpinan kepala sekolah yang baik, juga akan berusaha untuk selalu mengembangkan kemampuan anggotanya, terutama gurunya, baik melalui pengembangan dari atas, pengembangan teman sejawat, atau pengembangan diri sendiri. Dengan meningkatnya kemampuan anggota, khususnya guru, akan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan meningkatnya prestasi kerja anggota, pada akhirnya akan bisa meningkatkan ketercapaian tujuan organisasi sekolah. Tujuan akhir dari program peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pencapaian profesionalisme personal dalam menjalankan tugas. Peningkatan kemampuan personel pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam menjalankan tugas. Dengan demikian

peningkatan kinerja ataupun kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru. Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharap).

Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai seseorang maupun sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Menurut Edi Sutrisno (2015: 150) prestasi kerja adalah : “hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.” Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencakup dari kesanggupan dari seseorang bekerja atau melaksanakan tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kecakapan dalam menggunakan metode kerja yang dikuasai dan diikuti dengan tekun agar dapat mencapai hasil yang bermutu. Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja guru karena pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengaruh

kepemimpinan yang dapat diterima bawahan membuat guru/karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Selain faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah juga ikut mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Dengan pengembangan dan pelaksanaan iklim sekolah yang konsisten dan terpadu, anggota organisasi dapat melaksanakan tugas secara terarah. Kebiasaan-kebiasaan yang baik yang ada di sekolah dapat meningkatkan semangat kerja dan tentu saja dapat meningkatkan prestasi kerja anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipersepsikan baik oleh guru, dan iklim sekolah yang baik juga tentunya akan meningkatkan kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas dan melaksanakan pembelajaran.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Secara khusus yaitu: 1). Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak mendorong agar guru-guru bekerja dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari prestasi yang dicapai guru. 2). Iklim organisasi sekolah pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak dalam keadaan kondusif. Hal ini dilihat dari aktivitas guru dan siswa. 3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah di SD Negeri Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan guru dan siswa sehari-hari. 4) Gaya kepemimpinan kepala

sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan harapan guru akan meningkatkan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di sekolah. 5) Iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah sesuai dengan harapan guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. 6) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penerapan iklim organisasi sekolah yang sesuai kemudian secara bersama-sama akan meningkatkan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

3. Khusus SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, peneliti menyarankan mari kita pelihara bersama iklim sekolah yang kondusif, agar semua stakeholder yang ada merasa tenang dan nyaman dalam melakukan aktivitas di sekolah.

4. Kepada guru-guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, peneliti memberikan saran/pendapat agar tidak merasa puas dengan prestasi yang dicapai selama ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut: 1)

Bagi Kepala sekolah sebagai pemimpin disarankan untuk membangun komunikasi yang lebih baik dengan guru, memberikan apresiasi dan penghargaan yang sesuai kepada guru yang berprestasi, sehingga guru SD Negeri di Kecamatan Ngabang dapat meningkatkan kualitas kerjanya. 2) Kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis tidak otoriter, bersikap adil pada semua stakeholder yang ada di sekolah.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Barnawi & M. Arifin (2014) *Kinerja Guru Profesional*. Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian. Jogjakarta: Ar Ruzz Media
- Edy Sutrisno, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Euis Karwati & Donnni Joni Priansa, (2013), *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah, Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung, Alfabeta
- Husaini Usman (2014) *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. (2012). *Manajemen. Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung Alfabeta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003.
- Kartini Kartono (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta, Raja Wali Pers.
- Mulyadi (2010) *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang, UIN – Maliki Press.
- Mulyasa (2009), *Manajemen Berbasis Sekolah*. Konsep, Strategi

- dan Implementasi. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa (2011) *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Uhar Suharsaputra (2013) *Administrasi Pendidikan, tentang Iklim dan Budaya Organisasi Sekolah*. Bandung, Refika Aditama.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 2014 tentang *Guru dan Dosen*. Bandung, Citra Umbara.
- Veitzal Rivai dkk (2013), *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009) *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Pontianak, Alfabeta