

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK

(Survei pada SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo)

Retno Prananingsih¹⁾ Aris Edy Sarwono²⁾ Asih Handayani³⁾
^{1,2,3)} Progrsm Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi
e-mail : retno.p5570@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the significant influence between: (1) Leadership style of the headmaster on the work performance of private Vocational school teacher in Sukoharjo sub-district, (2) Motivation on the work performance of private vocational school teacher in Sukoharjo sub-district and (3) the organizational climate on the work performance of private vocational school teacher in Sukoharjo sub-district.

The population of this study is 80 teachers which is came from 25% of all private vocational school teachers in Sukoharjo sub-district. The analysis technique which is used in this study is multiple linear regression with the classical assumption test.

The results of the analysis are (1) The questionnaire for leadership style, motivation, organizational climate and teacher work performance variables is valid. The results of the reliability test were reliable, (2) it also passed the multicollinearity test ,the heteroscedasticity test, the autocorrelation test, and the normality test. The results of the analysis shows that: leadership style and organizational climate have significant effect to the private vocational school teacher work performance in Sukoharjo sub-district, but motivation doesn't have significant effect to the private vocational school teacher work performance in Sukoharjo sub-district.

Keywords: leadership style, motivation, organizational climate and teacher work performance

Pendahuluan

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133)

Hal tersebut berlaku pula di organisasi atau lembaga pendidikan baik swasta maupun negeri. Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia pendidikan menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu lembaga pendidikan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki lembaga pendidikan seperti modal, material untuk mencapai tujuan **lembaga** pendidikan. Lembaga pendidikan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para guru dan karyawan. Guru dan karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi lembaga pendidikan karena memiliki bakat, tenaga dan kretifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya.

Untuk bisa berkembang dan menghasilkan output pendidikan yang bermutu, salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan yang handal, berkompeten serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap lembaga pendidikan yang menaunginya. Selain itu diperlukan pula kinerja yang baik dari para guru tersebut. Untuk mewujudkan kinerja yang berkualitas diperlukan adanya peningkatan sumber daya organisasi yang dapat dilakukan dengan pimpinan yang bisa menerapkan gaya memimpin yang sesuai, memberikan motivasi kepada pegawainya, meningkatkan kepuasan atas hasil kerja pegawai, meningkatkan kemampuan kerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja khususnya iklim organisasi yang baik sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Adapun menurut Sudarmanto (2010 : 6) : “Kinerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik.” Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen efektif memerlukan dukungan para pegawai termasuk yang diutamakan sebagai aset organisasi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga ketrampilan para pegawai dapat dipelihara.

Pengelolaan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang leader. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah akan terkait dengan hasil dan keefektifan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Glatthorn (2000 : 12) yang mengatakan “Adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah”. Artinya, sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan, hal ini akan tercermin dalam pelaksanaan lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan yang baik akan terlihat pada jalannya roda organisasi dengan tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Kepala sekolah merupakan

pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Seorang kepala sekolah harus dapat memberikan efek kepemimpinan yang kharismatik, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh stakeholder sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Azis Wahab (2008 : 132) bahwa kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantuk tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yoiz Shofwa (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Purba Astakoni (2015), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain ditentukan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja yang dimiliki oleh guru juga dinilai dapat meningkatkan kinerja guru. Pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi kinerjanya, menaikkan gajinya, pemberian bonus/penghargaan dan kesempatan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah : “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Jelaslah bahwa motivasi merupakan dasar utama bagi seseorang untuk memasuki berbagai organisasi sebagai bentuk usaha, bahwa orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Eko Hutoyo (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, iklim organisasi tempat guru atau pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai atau guru. Menurut Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai – nilai karakteristik organisasi. Stringer dalam Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation” (koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi).

Berdasarkan kedua pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas

lingkungan organisasi. Pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu M dkk, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Hutoyo (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Dari penjelasan – penjelasan tentang gaya kepemimpinan, motivasi serta iklim organisasi tersebut, bisa ditarik kesimpulan sementara bahwa kinerja guru di suatu lembaga pendidikan (dalam hal ini SMK) akan semakin meningkat jika di SMK tersebut pemimpinnya biasa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, selalu memberikan motivasi dan tersedianya iklim organisasi yang sehat di dalam SMK tersebut.

Berdasarkan studi yang dilakukan peneliti melalui pengamatan di beberapa SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo yang merupakan lokasi penelitian, terlihat bahwa di beberapa SMK pemimpin telah menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi, mampu memberikan motivasi kepada guru – gurunya serta menerapkan iklim organisasi yang tepat bagi sekolahnya, akan tetapi ada juga yang belum bisa menerapkan ketiga faktor tersebut dengan benar sehingga berakibat pada kinerja guru yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu terlihat jelas dalam hal mutu, kualitas dan kuantitas yang ada pada 8 SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo, dimana dari kedelapan sekolah tersebut ada 3 SMK Swasta yang terlihat sangat menonjol dalam segi kuantitas, serta 1 SMK Swasta dalam segi kualitas, sementara sisanya masih berada pada tingkat rata-rata untuk kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan temuan di atas maka peneliti akan berusaha membuktikan kesimpulan sementara tersebut dalam sebuah penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK (Survei pada SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo Sukoharjo)

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam thesis ini dirumuskan sebagai berikut ini.

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Sukoharjo?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Sukoharjo.

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini ada beberapa manfaat yang diharapkan, yaitu:

1. **Manfaat Praktis**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk membuat kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada SMK Swasta di Kabupaten Sukoharjo, dalam upaya mewujudkan pendidikan vokasi yang hebat dan mampu bersaing dengan pendidikan umum.
2. **Manfaat Teoritis**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya, baik sebagai tambahan pengetahuan, maupun sebagai informasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Guru

Whitmore secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil, oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap *representative*, yaitu tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Bertolak dari pandangan Whitmore di atas, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Pandangan lain dikemukakan King sebagaimana dikutip oleh Hamzah & Lina, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diintrepasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya sebagai seorang guru, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang

dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Berbeda dengan King, ahli lain Galton dan Simon, memandang bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang.

Pengertian lain diungkapkan McDaniel yang dikutip oleh Hamzah & Lina, yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Dalam kaitan dengan kinerja guru, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesionalisme guru.

Menurut Nana Sudjana, kinerja guru terlihat dari keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi :

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran

Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan :

- a. Membuat persiapan mengajar.
- b. Melaksanakan pengajaran dikelas.
- c. Melakukan pengukuran hasil belajar.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal (2008) definisi gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas – aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu :

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok secara seimbang tanpa daya.
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Robbin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain

itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Suatu gaya kepemimpinan tentunya dijalankan oleh pemimpin. Sule & Saifullah (2008), mendefinisikan seorang pemimpin sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang – orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Jadi gaya kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

3. Motivasi

Kata “motif” diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif di saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan / mendesak. Menurut Winardi (2001 : 1) istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” *to move*.

Menurut Mitchell (1982 : 81) dalam Winardi (2001 : 1) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Hamzah B. Uno (2007 : 20) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berasal pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Lebih lanjut, motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dasar yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi intrinsik merupakan suatu motif yang timbul dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif yang timbul karena adanya rangsangan dari luar.

Menurut Oemar Hamalik dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010 : 85) motivasi memiliki dua sifat, yakni (a) motivasi intrinsik dan (b) motivasi ekstrinsik. Tnetunya antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik bermakna berbeda, akan tetapi sangat berkaitan dalam membentuk dorongan manusia dalam melakukan sesuatu.

Motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri merupakan motivasi yang ada karena bawaan sejak lahir atau karena keinginan dan cita-cita manusia tersebut. Jika dalam konteks guru yang memiliki semangat dari dalam dirinya sendiri untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru profesional. Hal ini sesuai dengan pendapat Dwi Siswoyo (2007 : 119) yang menerangkan bahwa

salah satu syarat menjadi pendidik adalah mempunyai perasaan terpanggil tugas suci. Motivasi dalam diri seorang guru sebaiknya berperan lebih awal sebelum menjadi guru. Jika memang sudah bertekad bulat untuk menjadi guru maka guru tersebut sudah memiliki motivasi intrinsik untuk menjadi guru. Begitu pula dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, seorang guru akan melaksanakan secara suka rela tanpa ada paksaan jika guru tersebut telah memiliki motivasi intrinsik untuk menjalankan tugasnya sebagai guru.

Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena dorongan dari orang lain atau motif tertentu yang berasal dari luar, seperti hadiah, karier atau kenaikan gaji. Dalam dunia pendidikan motivasi ekstrinsik tetap dibutuhkan untuk memberi semangat dan motivasi kerja para pelaku pendidikan baik dari tingkat satuan pendidikan sampai ke tingkat dinas pendidikan. Dalam satuan pendidikan motivasi ekstrinsik dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Tetapi dalam kesehariannya menjalankan tugas sebagai guru peran Kepala Sekolah sangat penting untuk memberi motivasi ekstrinsik kepada guru.

Dari pendapat di atas bahwa Kepala Sekolah dapat memberikan motivasi terhadap guru agar guru dapat bekerja secara maksimal. Motivasi yang dilakukan Kepala Sekolah merupakan motivasi ekstrinsik terhadap guru. Motivasi ekstrinsik dari Kepala Sekolah dapat dilakukan di sekolah atau di luar sekolah, seperti memberi pujian, dan penghargaan atas prestasi seorang guru.

4. Iklim Organisasi

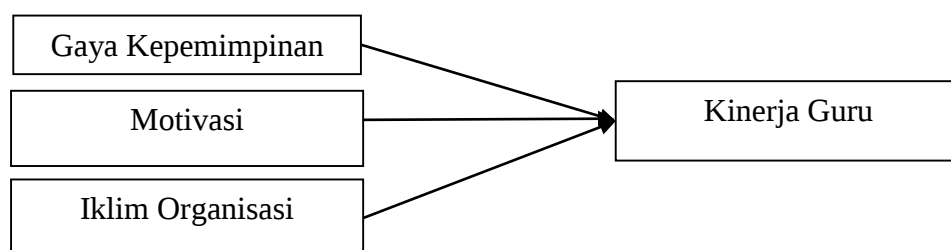
Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmer pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994 : 455). Sementara itu menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka Pemikiran Teoritis sebagai penuntun dalam alur berfikir dan menjadi dasar dalam perumusan hipotesis, seperti tampak pada gambar berikut :

GAMBAR 1
MODEL KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :

Variabel independen : Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2)
dan Iklim Organisasi (X_3)

Variabel dependen : Kinerja Guru (Y)

Perumusan Hipotesis

Sugiyono (2017: 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo

H2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo.

H3 : Diduga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Variabel penelitian ini ada 2 yaitu variabel terikat (dependent variable) kinerja guru dan variabel bebas (independent variable) gaya kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi Product Moment yang bersumber dari Pearson dengan bantuan program Software komputer SPSS. Data dianalisis dengan statistik deskriptif, namun sebelum data dianalisis dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji reliabilitas data diantara variabel yang dikorelasikan.

Hasil Analisis Data

Hasil regresi linear berganda, dijabarkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10.725 - 0.170 X_1 + 0.132 X_2 + 0.657 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 10.725 bertanda positif berarti bahwa kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo akan meningkat saat variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi) konstan.
2. $b_1 = -0.170$ bertanda negatif, menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) artinya jika

variabel gaya kepemimpinan meningkat kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo menurun dengan asumsi bahwa variabel motivasi dan iklim organisasi tetap.

3. $b_2 = 0.132$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) berarti apabila variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi tetap.
4. $b_3 = 0,657$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) berarti jika variabel iklim organisasi meningkat maka kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tetap.
5. Hasil uji t pengaruh variabel gaya kepemimpinan diperoleh $p\text{ value } 0,036 < 0,05$ sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo dengan demikian H_1 terbukti kebenarannya.
6. Hasil uji t pengaruh variabel motivasi diperoleh $p\text{ value } 0,295 > 0,05$ sehingga motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo dengan demikian H_2 tidak terbukti kebenarannya.
7. Hasil uji t pengaruh variabel iklim organisasi diperoleh $p\text{ value } 0,000 < 0,05$ sehingga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo dengan demikian H_3 terbukti kebenarannya.
8. Hasil Uji F diperoleh dengan $p\text{ value } 0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo.
9. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,511 yang artinya besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo sebesar 51,1 %, sedangkan sisanya 48,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta dengan diperoleh $p\text{ value } 0,036 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo terbukti.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa saat gaya kepemimpinan meningkat kinerja guru mengalami penurunan. Hal ini bisa disimpulkan bahwa saat gaya kepemimpinan meningkat beban kerja guru semakin meningkat pula sehingga menurunkan kinerja guru. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus selalu meningkatkan kemampuan komunikasinya dengan baik agar mampu mengkomunikasikan semua kebijakan sekolah dengan

baik dan guru yang melakukan kesalahan atau keterlambatan dalam kinerja dapat segera teratasi.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta dengan $p\text{ value } 0,295 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_2 yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo tidak terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal itu bisa terjadi karena beberapa hal. Salah satu diantaranya adalah motivasi dari luar guru itu sendiri yang berupa kesejahteraan, tunjangan sertifikasi dan tunjangan pensiun. Tidak mudah bagi guru swasta untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi, karena syarat mendapat tunjangan sertifikasi adalah guru tetap yayasan, sedangkan sebagian besar guru-guru tersebut masih berstatus guru tidak tetap. Sementara kesejahteraan dan tunjangan pensiun juga tidak menjanjikan karena kesejahteraan dan tunjangan pensiun guru-guru SMK Swasta berdasarkan keputusan yayasan yang menaungi sekolah tersebut, dan bukan ditentukan oleh sekolah atau kepala sekolah yang memimpin. Salah satu tolok ukur kesejahteraan bagi yayasan di sebuah sekolah swasta adalah jumlah peserta didik di sekolah tersebut. Oleh karena itu sekolah bersama – sama dengan seluruh guru selalu berusaha agar target jumlah peserta didik dapat tercapai setiap tahunnya.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta dengan $p\text{ value } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_3 yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo terbukti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo, hal ini dapat berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo. Motivasi telah memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja guru, namun belum signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian motivasi kepada guru SMK, baik motivasi dari dalam diri guru maupun motivasi dari luar guru itu sendiri. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Sukoharjo, hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi di lingkungan kerja guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Oleh karena itu menjadi tugas sekolah terutama kepala sekolah untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang baik di lingkungan sekolah, terutama SMK Swasta di kecamatan Sukoharjo.

Daftar Pustaka

- Abdul Azis Wahab. 2008. Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Bandung : Alfabeta.
- A A Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A A Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ashar, Sunyoto Munandar, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- B Uno, Hamzah. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bengkulu : PT. Rineka Cipta.
- Edy,Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. Pengantar Manajemen. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno dan Nino Lamatenggo. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2001. Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia, Edisi II. BPPE. Yogyakarta : Yogyakarta
- Higgins, 1994, Iklim Organisasi ; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Ikim Organisasi, Jurnal Manajemen Sumer Daya Manusia, Juni 2009.
(<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html>)
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lazer & Wilkstrom. 1997. Manajemen Personalialia. Edisi ke Enam. Erlangga. Jakarta.

- Litwin Gh, Stringer Ra Jr. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Harvard University Press.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Martinis Yasmindan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor : IPB Press.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nana Sudjana. 1987. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- P Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Erlangga.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja & Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suharsini Arikunto. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta : Rn
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Supranto, J. 2013, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, cet. III, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Toulson, P. & Mike, Smith. *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices*. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469)
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Kemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya & Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.