

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM  
KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI DI KOTA MATARAM**

Oleh :

**H. Muhamad Ali<sup>1</sup>, Agus Ramdani<sup>2</sup>, Hamidsyukrie<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

Program Pascasarjana Universitas Mataram

Email: bpkali@yahoo.com

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram, 2) pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram, dan 3) pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data-data baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri di Kota Mataram yang berjumlah 722 guru. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah guru SMP Negeri di Kota Mataram yang berjumlah 90 guru dengan menggunakan teknik proportionate random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram sebesar 20,1% yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,00 < \text{level of signifikan} (0,05)$ . 2) terdapat pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram sebesar 37 % yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,009 < \text{level of signifikan} (0,05)$ . 3) terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram sebesar 38,2% yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,007 < \text{level of signifikan} (0,05)$ .

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Partisipatif, Iklim Kerja Organisasi, Kinerja Guru

**Abstrack :** *This study aims to know: 1) the influence of participative leadership on the teacher performance of Junior High School in Mataram, 2) the impact of work climate organizational on teacher performance Junior High School in Mataram, and 3) the influence of participative leadership and climate organizational work together to Junior High School teacher performance in Mataram. This research uses descriptive quantitative approach, where researchers describe the observed phenomenon in more detail using the data in the form of quantitative and qualitative data. The study population was all Junior High School teachers in Mataram which amounted to 722 teachers. The sample was 90 teacher which is part of the whole of State school teachers in Mataram using proportionate random sampling technique. The results showed that: 1) there*

## **PENDAHULUAN**

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Mutu pendidikan tidak bisa lepas dari kondisi guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan. Guru mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian mutu pendidikan. Menurut Jejen (2011) bahwa jika kompetensi guru rendah maka para muridnya kelak menjadi generasi yang bermutu rendah, sehingga tidak bisa dielakkan lagi bahwa kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan

dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu, guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik dan harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2009) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) hubungan industrial pancasila; (6) tingkat penghasilan; (7) gizi dan kesehatan; (8) jaminan sosial; (9) lingkungan dan iklim kerja; (10) sarana produksi; (11) teknologi.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah dan mutu pembelajaran. Capaian kinerja guru menjadi salah satu indikator keterlaksanaan pembelajaran dan juga dapat digunakan sebagai refleksi dan evaluasi mutu pembelajaran. Kondisi kinerja guru saat ini dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Umumnya kurang baiknya kinerja para guru di sekolah dikarenakan iklim kerja organisasi dalam bekerja belum berjalan dengan maksimal dan tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

Mangkunegara (2008) mendefinisikan

bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sturman yang dikutip Hendrawan (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan standar tertentu, atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru yaitu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2013 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Uno dan Sofyan (2001: 108) mengemukakan beberapa dimensi kinerja yang dianggap sebagai indikator kinerja adalah kualitas kerja, kecepatan dan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan dalam kerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi dengan indikator penilaian

adalah (1) kualitas kerja, (2) kecepatan dan atau ketepatan kerja, (3) inisiatif dalam kerja, (4) kemampuan dalam kerja, dan (5) kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMP Negeri Kota Mataram, gambaran kinerja guru dapat dilihat dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah kinerja guru dengan kategori baik sebesar 49%, kategori cukup 49%, dan kategori kurang sebesar 2%. Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat guru SMP Negeri di Kota Mataram yang memiliki kinerja yang rendah atau belum seperti yang diharapkan. Fenomena tersebut tentu terjadi karena beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, diperlukan bantuan kepala sekolah untuk dapat menciptakan kepemimpinan yang baik agar dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti

bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Agar dapat mempengaruhi bawahannya, kepala sekolah harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap akan teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu melakukan kepemimpinan bersifat partisipatif yang berarti kepala sekolah melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Kepala sekolah juga mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan,

menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok. Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sutarjo (2013:11) bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja guru. Setiawan (2014: 3430) menyimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Burhanuddin (dalam Syamsuri, 2014) kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan. Sutarto (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Husaini (2004) mengemukakan bahwa manager dapat menjadi leader, tetapi leader tidak dapat menjadi manager. Dari semua itu diambil lima peran kepala sekolah sebagai leader, dapat dijabarkan sebagai berikut: yaitu: (1) kemampuan berkoordinasi, (2) kemampuan dalam memotivasi, (3) kemampuan dalam komunikasi, (4) kemampuan dalam pemecahan konflik dan (4) kemampuan dalam pengambilan keputusan. Peran kepala sekolah di atas, dijadikan sebagai indikator untuk dan

dibuatkan beberapa item untuk memperoleh nilai kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SMP Negeri di Kota Mataram.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah iklim kerja di lingkungan sekolah (organisasi) tersebut. Hasil penelitian Artati (2015:6) bahwa semakin baik iklim kerja organisasi sekolah maka semakin baik pula kinerja guru di sekolah. Iklim kerja organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Etos kerja memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Etos kerja ini bisa bersifat positif atau negatif sehingga dapat mempengaruhi organisasi.

Simamora (2004) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Menurut Pines yang dikutip oleh Barkah (2002), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu: Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), dan Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Yusuf (2013:113) menyatakan bahwa Penciptaan iklim kerja organisasi sekolah yang baik perlu terus ditingkatkan oleh para kepala sekolah sebab dengan meningkatnya kondisi iklim kerja organisasi sekolah yang baik dan kondusif diharapkan dapat memberi dampak secara langsung pada peningkatan kualitas sekolah pada umumnya, dan peningkatan motivasi serta produktivitas kerja para guru di sekolah pada khususnya.

Iklim kerja organisasi dalam penelitian ini adalah suatu kondisi atau keadaan (terutama non fisik) yang ada di dalam sekolah yang dapat mempengaruhi sikap dan moral kerja warga sekolah. Iklim kerja organisasi tersebut dapat dilihat dari indikator yang ada, antara lain : 1) Hubungan yang baik antara atasan-bawahan, 2) Keterbukaan komunikasi, 3) Dukungan serta kerja sama yang aktif, 4) Perhatian dan penghargaan kepada guru yang sangat kreatif, 5) Kebebasan berpendapat dan menghindari kritik-kritik, 6) Adanya waktu untuk berpikir, dan 7) Gaya manajemen dan kepemimpinan kendali longgar.

Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim kerja organisasi dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Andi (2014) menyimpulkan bahwa iklim kerja sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya bahwa semakin baik iklim kerja organisasi kerja sekolah akan semakin baik kinerja guru. Hal senada dinyatakan oleh Librawati (2013) dalam penelitiannya, disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 48,7%. Hasil penelitian tentang iklim kerja tersebut menunjukkan bahwa, iklim kerja organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian ini, dapat dirumuskan

rumusan masalah, antara lain:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram?
2. Apakah ada pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data-data baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif (Purwanto, 2005). Penelitian ini mengungkapkan hubungan tiga variabel, yakni kepemimpinan partisipatif (X1) dan iklim kerja organisasi (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

Berkaitan dengan populasi penelitian, Sugiyono (2011) mengartikan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri di Kota Mataram yang berjumlah 722 guru. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah guru SMP Negeri di Kota Mataram yang merupakan populasi penelitian ini. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya

karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah guru SMP Negeri di Kota Mataram yang diperoleh dengan menggunakan teknik proportionate random sampling. Jumlah sampel penelitian ini adalah 90 guru dari seluruh guru SMP Negeri di Kota Mataram.

Untuk mengukur variabel penelitian ini digunakan angket. Angket yang dipakai sebagai alat ukur kepemimpinan partisipatif dan kinerja guru adalah angket model skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Angket berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada responden yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan pernyataan tersebut, yakni: 1) selalu (SL), 2) sering (SR), 3) kadang-kadang (KD), 4) jarang (JR), dan 5) tidak pernah (TP). Data dikuantifikasi dengan perumusan score bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pernyataan positif diberi bobot: SL = 5, SR = 4, KD = 3, JR = 2, dan TP = 1, sedangkan untuk pernyataan negatif dengan bobot SL = 1, SR = 2, KD = 3, JR = 4, dan TP = 5.

Pengujian instrumen yang dilakukan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas butir menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson, yaitu korelasi antara skor setiap butir dengan skor total. Pengujian reliabilitas tes menggunakan rumus koefisien Alfa Cronbach. Perhitungan pengujian validitas dan reabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak yaitu SPSS 17.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih

dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi, dan histogram. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas kepemimpinan partisipatif (X1), dan iklim kerja organisasi (X2), terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Pengujian hipotesis penelitian dilakukan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Untuk mengetahui apakah variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung Uji Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel-variabel bebas yang dipilih dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru baik secara individual maupun bersama-sama. Regresi berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja guru)

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub> : Variabel bebas

e : Kesalahan prediksi (error)

Adapun hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis nol (H<sub>0</sub>):

Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram.

Tidak terdapat pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram.

Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, homogenitas, multikolinieritas, dan autokorelasi. Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa semua data telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Adapun hasil uji statistik untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh kepemimpinan partisipatif, iklim kerja terhadap kinerja guru

| No | Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel terikat                                                                            | Signifikan | Persentase | Keterangan |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| 1  | Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram                                          | 0.000      | 20,1%,     | Signifikan |
| 2  | Pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram                                             | 0.009      | 37%,       | Signifikan |
| 3  | Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN di Kota Mataram | 0.007      | 38,2%,     | Signifikan |

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa variabel bebas baik secara parsial maupun secara bersama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sehingga  $H_0$  di tolak. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji regresi sederhana diperoleh data seperti Tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2: Hasil Uji Regresi Sederhana Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Guru**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                | 73.889                      | 8.177      |                           | 9.037 | .000 |
|       | Kepemimpinan Partisipatif | .125                        | .094       | .141                      | 1.336 | .180 |
| 2     | (Constant)                | 68.558                      | 8.836      |                           | 7.759 | .000 |
|       | Iklim Kerja Organisasi    | .193                        | .105       | .193                      | 1.842 | .000 |

Berdasarkan Tabel 2 di atas, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 0,125, dan konstantanya sebesar 73,889, sehingga persamaan regresi sederhana pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 73,889 + 0,125X_1$ . Hal ini berarti perubahan satu unit persepsi pada peubah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah ( $X_1$ ) akan diikuti oleh perubahan kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,125 unit pada arah yang sama dengan intercept sebesar 73,889.

Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja organisasi sebesar 0,193 dan

konstantanya sebesar 68,558, sehingga persamaan regresi sederhana pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 68,558 + 0,193X_2$ . Hal ini berarti perubahan satu unit persepsi pada peubah iklim kerja organisasi ( $X_2$ ) akan diikuti oleh perubahan kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,193 unit pada arah yang sama dengan intercept sebesar 73,889.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien-koefisien regresi seperti tercantum pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                | 68.327                      | 8.910      |                           | 7.669 | .000 |
|       | Iklim Kerja Organisasi    | .193                        | .105       | .193                      | 1.842 | .005 |
|       | Kepemimpinan Partisipatif | .125                        | .094       | .141                      | 1.336 | .004 |

Pada tabel 3 di atas, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sebesar 0,125, koefisien variabel iklim kerja organisasi sekolah sebesar 0,193 dan diperoleh pula konstanta sebesar 68,327,

sehingga model regresi yang diperoleh sebagai berikut:  $Y = 68,327 + 0,125X_1 + 0,193X_2$ .

Model tersebut menunjukkan bahwa: 1) Setiap terjadi kenaikan satu skor kepemimpinan partisipatif kepala sekolah akan diikuti

kenaikan kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram sebesar 0,125, apabila variabel lainnya dianggap tetap. 2) Setiap terjadi kenaikan satu skor iklim kerja organisasi akan diikuti kenaikan kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram 0,193 apabila variabel lainnya dianggap tetap.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya harga nilai signifikansi 0,00 < level of signifikan (0,05), sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang artinya bahwa secara parsial ada pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram adalah sebesar 20,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Terdapat pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya harga nilai signifikansi 0,00 < level of signifikan (0,05), sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang artinya bahwa secara parsial ada pengaruh kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram adalah sebesar 37%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja organisasi secara bersama-sama terhadap

kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai  $p\text{ value} = 0,003 < 0,05$ . Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Artati,  
M. Santi. 2015. Hubungan Antara Iklim Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru. [ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=482](http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=482) (19 Februari 2015) Halaman 6.
- Barkah.  
2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair Surabaya: Tidak Diterbitkan
- Hendrawan,  
et.al. 2006. Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan bersaing, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Husaini,  
Usman. 2004. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Pasca Sarjana UNY.
- Jejen,  
Musfah. 2011. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana
- Librawati,  
Ydana, Md, Sunu. 2013. Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja

- Sekolah, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Sukawati.e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan GaneshaProgram Studi Administrasi Pendidikan. 4 (1).
- Mangkunegara.  
2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Purwanto,  
N. 2005. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sedarmayanti.  
2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan,  
I G Yonatan Rudy, Sariyathi, Ketut. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial, KepemimpinanPartisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik TerhadapKinerja Karyawan Pada Dyana Villas, di Seminyak. [download.portalgaruda.org/article.php](http://download.portalgaruda.org/article.php) (Tersedia, 19 Februari 2015)
- Simamora,  
Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: PenerbitAlfabeta
- Sutarjo.  
2013. Pengaruh Kemampuan Manajerial, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. (Jurnal Penelitian Tesis). [download.portalgaruda.org/article.php](http://download.portalgaruda.org/article.php) (Tersedia, 19 Februari 2016) Halaman 11
- Sutarto.  
2001. Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press
- Syamsuri. 2014. Kepemimpinan Partisipatif Dan PendelegasianWewenang. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Uno,  
Hamzah & Sofyan, Herminarto. (2001). Pengembangan Instrument untukPenelitian. Jakarta: Delima Press.
- Yusuf,  
Amin. 2013. Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri Se-Kota Semarang. Jurnal Lembaran Ilmu Kependidikan. 42 (2).