

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP DI KECAMATAN SAMIGALUH KULON PROGO YOGYAKARTA

Sumartono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengungkap sejauh mana: (1) Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta. (2) Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta. (3) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta. (4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena yang diteliti adalah tidak semua anggota populasi. Adapun populasi yang diambil adalah guru - guru SMP yang ada di Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 109 orang dari 130 orang guru.. Untuk pengambilan data menggunakan instrumen angket (kuesioner). Untuk uji validitas instrumen dilakukan terhadap 30 orang guru yang ada di luar Kecamatan Samigaluh menghasilkan koefisien reliabilitas kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sebesar 0,919; iklim sekolah sebesar 0,952; motivasi kerja sebesar 0,931; dan kinerja guru sebesar 0,946. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan regresi ganda tiga prediktor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial kepemimpinan partisipatif kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo; (2) Variabel iklim sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta; (3) Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta; dan (4) Secara simultan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo.

Kata kunci: *kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan partisipatif seorang kepala sekolah selalu berusaha mendorong dan memudahkan partisipasi bawahan (guru dan karyawan sekolah) dalam pengambilan keputusan yang penting. Hal ini merupakan subyek yang menjembatani pendekatan kekuasaan dan pendekatan perilaku dalam kepemimpinan. Aspek kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Gaya kepemimpinan partisipatif cenderung memberikan kepercayaan pada bawahan untuk menyelesaikan tugas sebagai tanggung jawab, sambil tetap melakukan kontak konsultatif. Dalam hal ini upaya tugas tidak digunakan, namun upaya hubungan senantiasa ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah, dan iklim yang transparan. Adanya keserasian hubungan kerja yang kondusif menjadi faktor positif dalam mendukung pencapaian kinerja guru yang optimal untuk mencapai target dan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah (Uskono, 2013: 13).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Iklim organisasi (sekolah) terbentuk dari: komponen kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan, dan semangat tim kerja. Iklim organisasi (sekolah) adalah lingkungan di dalam suatu organisasi (sekolah) yang dipersepsikan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku. Semakin baik iklim organisasi (sekolah) maka semakin tinggi produktivitas (kinerja) pegawai (guru) dan sebaliknya semakin kurang baik iklim organisasi (sekolah) maka akan semakin rendah kinerja

pegawai (guru) yang dihasilkan (Sumantri, 2004: 43).

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam menunjang kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan, keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005: 17). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi: kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab (Prabu, 2005: 17). Motivasi dapat menjadi instrumen yang mengarahkan tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tujuan dapat dicapai dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat dan menyisihkan tindak yang kurang bermanfaat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sebagai daya penggerak pegawai (guru) merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja guru untuk mencapai target dan tujuan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta?”

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Belum terdeteksi relevansi secara keseluruhan dengan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta.
2. Belum adanya keseragaman secara keseluruhan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah.
3. Keterbukaan manajemen kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, baik dari segi dana maupun semua program sekolah belum sesuai dengan yang dikehendaki.
4. Iklim kerjasama antara sesama komunitas sekolah dengan masyarakat belum terlaksana dengan baik.
5. Belum terdeteksi secara maksimal bentuk partisipasi warga sekolah dan semua *stakeholder* dalam menanggapi pengimplementasian kepemimpinan partisipatif kepala sekolah.
6. Belum maksimal akuntabilitas kepala sekolah kepada semua *stakeholders*.
7. Belum memadai dalam mengenali semua kendala-kendala dalam pengimplementasian pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
8. Belum diketahui dampak dari model kepemimpinan partisipatif kepala sekolah.

RUMUSAN MASALAH

1. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

DESKRIPSI TEORI

1. Kinerja Guru

Kinerja adalah gambaran atau cara yang efektif di tingkat pegawai atau organisasi yang mencakup tentang manajemen, tujuan, dan rancangan yang telah ditetapkan untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai standar yang telah ditetapkan dalam organisasi.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan adalah usaha sadar dengan kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi aktivitas orang lain kelompok/Individu agar terjadi perubahan yang baik sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan bersama dalam kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (*educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator).

Kepala sekolah sebagai manajer, administrator, supervisor, manajer berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai manajer, dan educator, inovator dan leader berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai pemimpin.

Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah adalah selalu berusaha mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang penting. Kepemimpinan kepala sekolah

partisipatif merupakan subyek yang menjembatani pendekatan kekuasaan dan pendekatan perilaku dalam kepemimpinan. Dalam istilah lain yang biasa digunakan untuk menyebut aspek kepemimpinan partisipatif mencakup: konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis.

3. Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan suatu kondisi, di mana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, artinya dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri pribadi guru untuk menggerakkan perilakunya agar dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh diri sendiri maupun suatu organisasi.

Jika dihubungkan dengan kinerja guru, motivasi ada dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang guru untuk melakukan tugasnya karena terkait dengan minat dan manfaat yang diperolehnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Adapun *motivasi ekstrinsik* berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendorong gurunya untuk memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mengerjakan

tugasnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru yang berhubungan dengan kinerja guru meliputi; 1) tanggung jawab, 2) prestasi, 3) pengembangan diri, dan 4) kemandirian.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah SMP yang ada di wilayah Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta baik sekolah negeri maupun sekolah swasta. Sekolah yang digunakan sebagai tempat penelitian meliputi: SMP N 1 Samigaluh, SMP N 2 Samigaluh, SMP N 3 Samigaluh, SMP N 4 Samigaluh, MTs N Sidoharjo, SMP Muhammadiyah I Samigaluh dan SMP Muhammadiyah 2 Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta. Waktu penelitian bulan Desember 2012 sampai dengan bulan Mei 2013.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMP se-Kecamatan Samigaluh Kulon Progo. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang terdiri dari SMP N 1 Samigaluh 23 orang guru, SMP N 2 Samigaluh 20 orang guru, SMP N 3 Samigaluh 18 orang guru, SMP N 4 Samigaluh 19 orang guru, MTS N Sidoharjo 21 orang guru, SMP Muhammadiyah I Samigaluh 15 orang guru dan SMP Muhammadiyah 2 Samigaluh 14 orang guru yang keseluruhannya berjumlah 130 orang guru.

Teknik Pengambilan Data

1. Quesioner/Angket

Menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner/lembar observasi/instrumen dengan menguraikan beberapa variabel baik persepsi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Dokumentasi/Interview

Digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan yaitu

berupa catatan-catatan, buku, dokumen-dokumen yang ada di dalam lokasi penelitian, yang digunakan untuk memperjelas ataupun mengumpulkan data yang belum tercakup dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Data

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian, peneliti dapat menyajikan beberapa data pengukuran variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.1.
Deskriptif Frekuentif Variabel Penelitian

		Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah	Iklim sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
N	Valid	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0
Mean		81.70	88.11	89.19	123.30
Median		83.00	89.00	91.00	126.00
Mode		88	89	96	113 ^a
Std. Deviation		8.312	6.721	7.697	13.299
Minimum		59	70	68	80
Maximum		100	100	100	150
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown					

Sumber: Data primer diolah, 2014

1. Menilai Model Fit

Tabel 4.6.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896a	.803	.796	6.011

a. Predictors: (Constant), DFFIT, skor kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, skor motivasi kerja, skor iklim sekolah

2. Uji Anova

Tabel 4.7.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5682.916	3	1894.305	14.823	.000b
Residual	13418.093	105	127.791		
Total	19101.009	108			

a. Dependent Variable: skor kinerja guru

b. Predictors: (Constant), skor motivasi kerja , skor kepemimpinan partisipatif kepala sekolah , skor iklim sekolah

3. Model Koefisien

Tabel 4.8.
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.648	15.885		1.426	.157
	Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah	.077	.149	.048	.518	.065
	Iklim sekolah	.399	.203	.202	1.968	.052
	Motivasi kerja	.663	.171	.384	3.874	.000

KESIMPULAN

1. Secara simultan ada pengaruh signifikan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta, ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 106,178 dengan signifikansi 0,000 (sig. < 0,05).
2. Secara parsial ditunjukkan hasil sebagai berikut:
 - a. Variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah diperoleh nilai t

hitung 1,994 dengan signifikansi 0,049 (sig < 0,05). Artinya bahwa secara parsial kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta.

- b. Variabel iklim sekolah diperoleh nilai t hitung 1,673 dengan signifikansi 0,097 (sig. > 0,05). Artinya bahwa secara parsial iklim sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP di Keca-

matan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta.

- c. Variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung 8,858 dengan signifikansi 0,000 (sig. < 0,05). Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta

SARAN

1. Bagi Kepala Sekolah

Merujuk pada hasil penelitian ini, hendaknya kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan stakeholder di lingkungan sekolah, baik staf pengajar (guru) maupun staf tata usaha dalam menggerakkan program-program sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Bagi Guru

Hendaknya menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dengan menyadari akan arti pentingnya peran dan fungsi strategis guru sebagai salah satu komponen utama dalam menentukan kualitas pembelajaran dan pendidikan di sekolah, sehingga akan mendorong peningkatan kinerja mereka yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Atmodiwiryo, Soebagio (2000) *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. Ardadizya Jaya
Brown, DJ. (1990) *Decentralization and*

School Based Management, London New York – Philadelphia : The Falmer Press

Coplin Marsh, 1996, *Planing, Teaching and Evaluating ; a. Competency Approach*, Chicago: Nellson – Hall..

Dieleman, Marjolcin; and Other. (2006) “*The Match between Motivation and Performance management on Health Sectors in Mali.*” <<http://www.humanresources-health.com/content/4/1/2> > ascssed on 5-05-2014

Domself, Alolan, (1996). *Pocked Guide to School Base Management*, Alexandria Virginia. ASCD.

Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2001, *Education Administrtion, Theory, ReSEARCH, AND Practice* (Singapore : Mc. Graw – Hill Co.

Gadot, E. V. (2007) , *Leadership Style, Organizational Politics, and employees' Performance; An Empirical Examination of Two Compoting Models. Personnel Review, Volume 36. No. 5, pp. 661 – 683*

Jerome S. Arcaro. 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu Pustaka Pelajar Kamus Besar Baha Indonesia*. 1995. Jakarta : Balai Pustaka.

Made Pidarta, 1995. *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: PT. Gramedia.

Mathis, R, Jacson, J, (2002) *Human Resources Management*, 9 th Edition , Singapore: Thomson Learning.