

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN SE-KABUPATEN
HALMAHERA UTARA**

Tomi Itje

Universitas Negeri Manado

Email: tomitje331@gmail.com

<http://ojs.unm.ac.id/index.php/Insani/index>

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Se-Kabupaten Halmahera Utara baik secara parsial maupun simultan. Data hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah kategori baik dalam tugas pelaksanaannya. Selain itu iklim organisasi menunjukkan baik terciptanya suasana aman, nyaman dan mendukung terjadinya proses belajar menyenangkan. Sedangkan motivasi kerja baik dorongan internal maupun eksternal mencapai harapan yang diinginkan. Berdasarkan uji regresi berganda secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, motivasi kerja variabel ini secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

**INDONESIAN
JOURNAL OF
EDUCATIONAL
STUDIES (IJES)**

E-ISSN: 2621-6744

P-ISSN: 2621-6736

Submitted: April, 24th 2018

Accepted : June, 8th 2018

Abstract. The purpose of this study was to determine the influence of the principal's leadership, organizational climate and work motivation on teacher performance in Vocational Schools in North Halmahera Regency both partially and simultaneously. Data from the analysis in this study shows that the Principal Leadership is in the good category in the implementation task. Besides that, the organizational climate shows good creation of a safe, comfortable atmosphere and hangs up the fun learning process. While work motivation both internal and external encouragement reaches the desired expectations. Based on multiple regression tests partially shows that the leadership of the principal, organizational climate does not have a positive influence on teacher performance. While work motivation has a positive and partial effect on the performance and simultaneously leadership of the principal, organizational climate, work motivation of this variable together have a positive effect on teacher performance.

LATAR BELAKANG

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki sikap sosial, sikap spritual, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian serta bertanggungjawab. Guru profesionalnya harus mampu mengelolah kegiatan belajar mengajar secara maksimal sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, guru sebagai orang yang memiliki keahlian tertentu dalam bidang pendidikan, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan belajar mengajar agar dapat mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan tugas guru dalam pengelolaan pembelajaran sangat ditentukan oleh beberapa hal, di antaranya adalah: hubungan interpersonal guru dengan siswa, adanya perbedaan individual dan kemampuan siswa, tidak adanya balikan berupa saran atau kritik untuk pengembangan kompetensi profesionalnya dari teman sejawat atau guru. Keberhasilan guru dalam mengajar menunjukkan kenaikan dalam kualitas pendidikan. (Rohani dan Ahmadi, 2010: 91).

Disisi lainnya, berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara tahun 2016 jumlah guru SMK Se-Kabupaten Halmahera Utara.

Tabel 1. Data Jumlah Guru SMK Se-Kabupaten Halmahera Utara

No	Status Kepegawaian		Jenis Kelamin		Jumlah Laki-Laki dan Perempuan	
	PNS	NON PNS	Laki-laki	Perempuan	PNS / NON PNS	Presentase
1	46	-	25	21	46	19.57%
2	-	189	121	68	189	80.42%
Jumlah Guru			146	89	235	100%

Sumber : Data Primer dari Pengawas Dinas Pendidikan Halmahera Utara 2016

Fenomena yang dijadikan permasalahan guru SMK Se-Kabupaten Halmahera Utara berdasarkan pengamatan fakta di lapangan menunjukkan bahwa guru belum sikap kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial sesuai tugas, fungsi dan peranannya sebagaimana digambarkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen di satuan pendidikan masing-masing. Hal ini jika kemudian tidak sikapi secara serius, maka pendidikan di Kabupaten Halmahera utara akan mengalami degradasi dalam pembangunan SDM secara utuh.

Begitupula permasalahan terciptanya adanya kelompok minoritas dan kelompok mayoritas dalam sebuah organisasi, hal ini sangat mempengaruhi kondisi psikologi seluruh komponem warga sekolah yang memiliki kepentingan-kepentingan di dalamnya. Kondisi ini terlihat adanya upaya mencari kekuatan untuk mendapat jabatan-jabatan strategis untuk menduduki dalam jenjang satuan pendidikan itu sendiri.

TEORI KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapa pun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, manakala dalam tugas itu dia berinteraksi dengan orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia yaitu kapasitas atau potensi pengendali, yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Hal lain, menurut Danim (2012:55), kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari defenisi-defenisi tersebut memberi gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan. Beberapa rumusan lain yang dapat ditarik dari defenisi di atas menurut Danim (2012: 56) adalah:

1. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Aktifitas pemimpin antara lain terjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu secara efektif dan efisien.
3. Aktifitas pemimpin dapat dilukiskan sebagai seni (*art*) dan bukan ilmu (*science*) untuk mengkoordinasi dan memberikan arah kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
4. Memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perseorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosudur, merancang perbuatan dan segenap kreatifitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai.
5. Pemimpin selalu berada dalam situasi sosial, sebab kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan individu dengan kelompok lain. Individu atau kelompok tertentu disebut pimpinan dan individu atau kelompok lain disebut bawahan.
6. Pimpinan tidak memisahkan diri dari kelompoknya. Pimpinan bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain, atau keduanya.

KONSEP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staff, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja guna mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain bagaimana cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Menurut Mulyasa (2013:19), Kepala sekolah efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, memiliki tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktifitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan tolok ukur sebagai standar kelayakan apa seorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Wewenang dan tanggung jawab yang dimanifestasikan dalam bentuk pelaksanaan fungsi dan tugas yang harus dijalankan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sifat individu dan sifat pekerjaan. Sifat individu meliputi kemampuan dasar, bakat kepribadian, motivasi, dan harapan tinggi. Sifat pekerjaan ditandai dengan bentuk dan struktur tugas yang jelas. Oleh karena itu, semakin kuat sifat individu dan pemahaman akan tugas dengan jelas maka semakin dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar.

Implementasi tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tidak cukup mengandalkan aksi-aksi praksis dan fragmentaris, melaikan berbasis pada pengetahuan dibidang manajemen dan kepemimpinan yang cerdas. Hakikat pengetahuan adalah segenap apa yang kepala sekolah ketahui tentang sesuatu objek tertentu. Baik buruknya sebuah sekolah lebih banyak ditentukan oleh kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pengelolanya. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam menyusun program sekolah, menetapkan prosedur dan mekanisme kerja, melaksanakan monitoring, evaluasi, supervisi dan membuat laporan kegiatan sekolah, meningkatkan dan memantapkan disiplin guru. Menurut Danim dalam (Danim, 2009: 28) menyatakan bahwa ada sembilan kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah. Kesembilan kemampuan tersebut disajikan sebagai berikut ini:

1. Kemampuan berpikir secara visioner berbasis pada potensi yang ada dan mungkin diadakan.
2. Kemampuan adaptif untuk merespons aneka perubahan internal dan eksternal.
3. Kemampuan berbagi misi dan anggota komunitas sekolah.
4. Kemampuan bekerja sebagai agen perubahan.
5. Kemampuan meberdayakan diri dengan mengembangkan mental kewirausahaan.
6. Kemampuan melakukan kolaborasi dengan koleganya.
7. Kemampuan melakukan kolaborasi dengan masyarakat dan agen-agen sosial.
8. Kemampuan berpikir inklusif tentang seluruh konstituennya.
9. Kemampuan teoritis dan dapat mengimplementasikannya dalam praktik.

KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Mulyasa (2013: 239) menyatakan bahwa supervisi secara etimologi bersal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktifitas, kreatifitas, dan kinerja bawahan. Begitupula Sahertian dalam (Mulyasa, 2013 : 240), menyatakan bahwa supervisi merupakan usaha mengawali, mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu sehingga dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

KONSEP MOTIVASI KERJA

Danim (2009: 30) menyatakan motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan, selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan sesuatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang atau lingkungannya. Danim (2012: 15) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja. Motivasi mengandung beberapa unsur yakni:

1. Tujuan, tentu manusia adalah makhluk bertujuan, yang walaupun manusia mempunyai tujuan berbeda dalam mengarungi hidup. Idealnya, semua manusia organisasional memiliki motivasi yang tinggi dan ada rasa kesadaran di dalam diri mereka bahwa tujuan organisasi adalah bagian dari tugas keorganisasian dan tujuan hidupnya.
2. Kekuatan dari dalam diri individu, artinya manusia adalah insan yang memiliki energi, apakah energi fisik, otak, mental, dan spritual dalam arti luas.
3. Keuntungan, artinya bahwa manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan adalah manusiawi, meski harus dihindari sikap yang hanya bekerja manakala ada keuntungan langsung (*direct profit*) yang akan diperoleh.

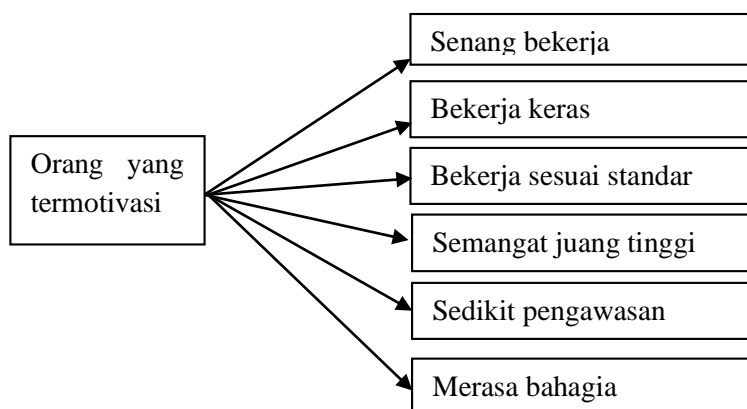
CIRI-CIRI MOTIVASI KERJA GURU

Dalam melakukan tugasnya, seorang karyawan (guru) tentunya memiliki motivasi kerja yang berbeda - beda. Adayang memiliki motivasi kerja baik, ada juga yang memilikimotivasi kerja buruk. Yusuf (2002: 67) mengemukakan mengenai ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan baik dan buruk, diuraikan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan baik
 - a. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
 - b. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membant mereka bekerja lebih baik.
 - c. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi.
 - d. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil.
 - e. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian.

2. Ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan buruk
 - a. Tidak bersedia bekerja sama.
 - b. Tidak mau menjadi sukarelawan.
 - c. Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan.
 - d. Tidak menepati tenggat waktu tugas.
 - e. Tidak mengikuti standar yang ditetapkan.
 - f. Saling menyalahkan.
 - g. Tidak mematuhi peraturan

Selain itu, ciri-ciri orang termotivasi juga dikemukakan oleh Dorothy (Ishak Arep, 2005:46) sebagai berikut:



Gambar 1. Ciri-ciri guru yang termotivasi dengan baik. (Ishak Arep, 2005: 46).

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan sebelumnya perihal motivasi kerja seseorang, diketahui bahwa motivasi itu bisa timbul dari adanya dorongan dari dalam dirinya sendiri (internal) ataupun adanya dorongan dari luar (eksternal) terhadap orang tersebut. Hamzah B.Uno (2007: 112) menjelaskan dimensi internal dan dimensi eksternal sebagai berikut:

1. Dimensi internal, meliputi:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tanggung jawab seorang guru sewaktu melaksanakan tugasnya merupakan suatu model pemeliharaan motivasi. Tanggung jawab ini pula yang menyebabkan seorang guru termotivasi untuk bekerja lebih baik.

- b. Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan.

Prestasi dapat dijadikan salah satu tolak ukur mengapa secara individu guru termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

- c. Rasa aman dalam bekerja.

Rasa aman dari menjadi korban teror psikologis (bullying) maupun ancaman lainnya di dunia kerjanya, akan menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Apabila seorang guru tidak korban di tempat kerja, maka guru tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasa nyaman dalam menjalankan

tugas. Begitu pula dengan adanya program tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, pensiunan, dan asuransi bagi guru akan mendorong perilaku mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Dimensi motivasi eksternal, meliputi:

- a. Insentif dalam pekerjaan. Bahwa insentif yang adil dan kompetitif yang diberikan terhadap guru akan membangkitkan semangat motivasi kerja mereka dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja kerja mereka.
- b. Kualitas kehidupan kerja.
Kualitas Kehidupan Kerja menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi guru meningkatkan keahlian-keahlian mereka. Karena itu, keberadaan Kualitas Kehidupan Kerja disuatu sekolah dapat dikondisikan dengan optimal agar perilaku kerja guru optimal sehingga keahlian mereka meningkat.
- c. Penghargaan.
Bahwa dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja mereka merupakan salah satu aspek yang mendorong motivasi seseorang guru bekerja lebih giat lagi.
- d. Tujuan sekolah yang jelas.

Tujuan sekolah pun merupakan hal yang sangat dekat dengan iklim organisasi, dikarenakan apabila seorang guru berhasil mencapai tujuan sekolah dengan baik maka guru tersebut akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan timbulnya kepuasan kerja tersebut, akan menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi. Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui : (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja. (2) prestasi yang dicapainya. (3) pengembangan diri. (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut dapat dijadikan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini pada hakekatnya bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat dengan cara berdasarkan atas pengamatan terhadap suatu akibat dari fenomena yang ada dan mencari lagi kemungkinan faktor penyebab melalui data tertentu. Dimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK se-Kabupaten Halmahera Utara. Maka penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian digambarkan secara deskriptif dan jenis penelitian menggunakan *causal study*.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi seluruh guru SMK yang ada di lingkungan Kabupaten Halmahera Utara tersebar pada 16 sekolah kejuruan negeri dan swasta. Guru yang menjadi populasi ini tidak dibatasi pada mata pelajaran tertentu tetapi dari semua jenis mata pelajaran yang diajarkan di sekolah. Hal ini dilakukan agar guru yang diteliti dapat mewakili semua mata pelajaran yang diajarkan. Jumlah guru sebanyak 235 orang. Sugiyono (2011 : 80) mengemukakan 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.

Jenis Sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling, di mana pengambilan sampel memberikan peluang sama bagi guru-guru SMK Se- Kabupaten Halmahera Utara. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik Proporsional Random Sampling karena obyek yang akan diteliti atau sumber data terdiri dari 16 sekolah Negeri dan Swasta. Untuk menentukan guru yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan data guru-guru SMK Negeri dan swasta yang ada di Kabupaten Halmahera Utara. Dari 16 SMK Negeri dan swasta tersebut sebagai sampelnya ditentukan dengan Pengambilan sampel dengan rumus dari Slovin yang dikutip Rahmat dalam Riduwan (2010:65). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Hal ini didasari oleh masalah yang diteliti yaitu; (1) menguji pengaruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Penafsiran Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat Baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup Baik
1,8 – 2,5	Kurang Baik
1,0 – 1,7	Sangat Kurang Baik

Sumber : Nur Indriantoro (2002 : 99)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Secara geografis, Kabupaten Halmahera Utara berada pada posisi kordinat 10,57-20,0 lintang Utara dan 128,17-128,18 bujur timur. Kabupaten Halmahera Utara (Halut) terbentuk pada 31 Mei 2003 dengan ibukota Tobelo. Sejalan dengan pembentukan kabupaten baru, maka kecamatan dan desa pun dimekarkan. Sembilan kecamatan dimekarkan menjadi 22 kecamatan dan 174 desa menjadi 260 desa. Pada tahun 2009, seiring ditetapkannya Pulau Morotai sebagai kabupaten tersendiri maka jumlahnya pun berubah menjadi 17 Kecamatan dan 196 desa. Dengan demikian, secara administratif Kabupaten Halmahera Utara berbatasan dengan Kabupaten Pulau Morotai di sebelah utara, Kabupaten Halmahera Timur di sebelah timur, Kabupaten Halmahera Barat di sebelah selatan maupun barat.

Responden penelitian adalah guru pada SMK se-Kabupaten Halmahera Utara. Penyebaran kuesioner yang dilakukan pada 70 responden sebagai sumber data dalam penelitian ini, dan tingkat pengembalian kuesioner sangat baik yakni 100% dan kemudian ditetapkan sebagai salah satu sumber data penelitian yang akan dianalisis. Komposisi responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan segai berikut: Dari data hasil penelitian yang diperoleh, sebaran data tentang jenis kelamin responden data menunjukkan bahwa 62,12% atau sebanyak 146 responden berjenis laki-laki, sedangkan 37,87% atau sebanyak 89 responden lainnya

berjenis kelamin perempuan. Fenomena ini menunjukan bahwa secara keseluruhan jumlah guru pada SMK se-Kabupaten Halmahera Utara lebih didominasi oleh guru yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan guru yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa sebanyak 11 orang atau 4.10 % guru pada SMK Se- Kabupaten Halmahera Utara yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan formal setingkat pascasarjana dan 217 atau 92.34 % dengan tingkat pendidikan sarjana, sedangkan 7 responden atau 2,97 % Diploma. Fenomena ini menunjukkan bahwa sebgai besar SDM jenjang pendidikan di tingkat satuan pendidikan pada SMK Se-Kabupaten Halmahera Utara dikatakan baik. Karena didominasi oleh SDM yang memperoleh tingkat tinggi atau sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Berdasarkan hasil tanggapan melalui penyebaran instrumen penelitian dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 8 item pertanyaan atau pernyataan tentang kepemimpinan kepala sekolah yang telah disebarkan pada responden, dan kemudian dideskripsikan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for windows*, maka diperoleh data tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, hasil tersebut menunjukan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah melalui instrumen pada 8 item pernyataan atau pertanyaan variabel kepemimpinan kepala sekolah terdapat nilai rata-rata variabel jawaban responden sebanyak 3,68 atau 74.00% dengan perolehan nilai 259 dari nilai skor total 350. Sedangkan disisi lain, menunjukan bahwa nilai terendah pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada item X1.6. mean 3,37 dengan nilai frekuensi 67.42 % atau perolehan nilai 236 dari total maksimal 350. Sementara skor nilai tertinggi yang diapresiasi dengan baik oleh responden adalah pada item X1.3. sebesar 79,42% dengan perolehan nilai 278 dan X1.8. sebesar 79.42%. dengan perolehan nilai 278 dari skor nilai tertinggi 350. Maka dari data tersebut menunjukan kepemimpinan kepala sekolah baik terkait dengan tugas pelaksanaannya, baik dalam pengambilan keputusan, pemberian job deskripsi, perumusan visi dan misi, mensosialisasi dan ketegasan terhadap peraturan sekolah yang telah disepakati bersama.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan data hasil analisis dalam penelitian terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukan, bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak ada pengaruh terhadap variabel kinerja guru. Sebagaimana data hasil analisis uji secara parsial menunjukan bahwa nilai $t_{hitung} -0.705 < t_{tabel} 1.669$. dengan ketentuan mengacu pada perumusan kriteria pengujian, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka kriteria pengujian H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Maka secara jelas jika disandingkan dengan ketentuan yang terdapat pada kriteria maka variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kemungkinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, misalkan kurikulum, sarana pembelajaran, kompetensi profesional dan lainnya.

Hasil keterangan tersebut di atas jawaban oleh responden tidak sepenuhnya mendukung pernyataan atau pertanyaan terkait kepemimpinan kepala sekolah. Setiap jawaban responden tentang kepemimpinan kepala sekolah pada item X1.5 nilai rata-rata 3.38 atau 69,71% artinya nilai perolehan pada item ini 244 dari nilai total maksimal 350. Pertanyaan pada item ini adalah kemampuan kepala sekolah melaksanakan visi dan misi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Begitupula pada item X1.6 terdapat nilai rata-rata 3.37 atau 67,42% dengan perolehan nilai distribusi 236 dari total maksimal 350. Pertanyaan pada variabel ini adalah tingkat ketegasan kepala sekolah terkait belum maksimal bagi guru yang melanggar peraturan sekolah.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan hasil penelitian lain, bahwa penelitian terdahulu misalkan Bustomi (2011); Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek dengan besarnya pengaruh kecil 12,90 %. Selain itu, hasil penelitian ini didukung dan relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparman SE (2007) yang berjudul “Analisis Pengaruh Peran kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah”, juga menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Kiswanti pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak tinggi yaitu mencapai presentase 60,10%.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis dalam penelitian pada variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa, tidak ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini berdasarkan nilai $t_{hitung} -1.198 < t_{tabel} 1.669$. hasil ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh karena H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru kemungkinan faktor lain yang mempengaruhi variabel tersebut

Hasil analisis dari 70 responden keterangan tentang variabel iklim organisasi termaksud inteprestasi baik, diketahui nilai rata-rata frekuensi 3,59 atau 71.71%. data frekuensi tersebut jika disandingkan dengan kriteria pengujian, maka iklim organisasi dapat dikatakan inteprestasi baik. Berbeda penelitian terdahulu Ester Manik, Kamal Bustomi (2011); . Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), berdasarkan hasil analisis korelasi ganda dua variabel pada kolom *Correlationartial* diperoleh rhitung sebesar 0,619. Sedangkan harga rtabel untuk $N = 99$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,195$. Ini berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,619 > 0,195$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak. Sehingga kemungkinan faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru SMK Se-Kabupaten Halmahera Utara.

Davis (2012) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi. Mulyasa (2013) menyatakan bahwa

iklim dan budaya sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berdasarkan data hasil uji analisis secara parsial nilai sig. $0.038 > 0.005$ dan nilai $t_{hitung} 2.114 > t_{tabel} 1.669$ berdasarkan pengujian kriteria H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja semakin baik motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru. Hasil analisis data frekuensi dari 70 responden keterangan tentang variabel motivasi kerja dari 6 item termaksud interprestasi baik, diketahui nilai rata-rata frekuensi 3,50 atau 70.00%. data frekuensi tersebut jika disandingkan dengan kriteria pengujian, maka iklim organisasi dapat dikatakan interprestasi baik. Pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja guru didukung jawaban responden atas pernyataan

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian Sunarso (2007) tentang Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan bahwa Berdasarkan pada Tabel 1 bahwa t_{hitung} hasilnya adalah 4,500 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, di mana $t_{tabel} = 1,989$ dan $t_{hitung} = 4,500$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didukung dengan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), teruji kebenarannya. Menurut Luthan motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan . Husaini Usman (2006: 223) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, motivasi kerja dapat secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Pernyataan ini dapat dibuktikan melalui kriteria pengujian bahwa nilai jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka adanya pengaruh, juga dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi berganda secara simultan nilai sig. $0.113 > 0.05$ dan nilai $2.066 > 1.669$ t_{tabel} . Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan.

Hasil analisis data frekuensi dari 70 responden keterangan tentang variabel motivasi kerja dari 31 item termaksud interprestasi baik, diketahui nilai rata-rata frekuensi 3,55 atau 72.00%. data frekuensi tersebut jika disandingkan dengan kriteria

pengujian, maka iklim organisasi dapat dikatakan interpretasi baik. Pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja guru didukung jawaban responden atas pernyataan Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian Sunarso (2007) tentang Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat dilihat melalui data uji analisis secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh, kemungkinan faktor lain yang dipengaruhi terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah SMK Se-Kabupaten Halmahera Utara.
2. Iklim organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini dapat dibuktikan data hasil analisis regresi berganda secara parsial. Hal ini kemungkinan adanya faktor lainnya menyebabkan kinerja guru rendah.
3. Motivasi kinerja berdasarkan data hasil analisis regresi berganda secara parsial terdapat pengaruh. Hal ini berdasarkan data hasil analisis secara parsial melalui regresi linear berganda. Sehingga dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja guru. sehingga peneliti dapat menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refikam Aditama.
- Armstrong, Michael. (1994). *Seri Pedoman Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Elek Media
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Public Serta Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Danim. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Danim, Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Emilia Rosyana Putri. (2000). *Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Apac Inti Korpora UNES* (tidak dipublikasi)
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hadiyanto. (2000). *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset, dan Aplikasi*. Padang :UNP

- Heryati & Muhsin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Jejen Musfah. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta : Kencana
- Kartikandari, D. (2002). *Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ, Dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus DPU Dan Setda Kabupaten Bantul*. Sinergi. Vol.4, No.2, 41-48.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Mandar-Maju : Bandung
- Mulayasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rachmat Trijono. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Papas Sinar Sinanti
- Sardirman. (2004). *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: AlfaBeta.
- _____. (2011). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R &D)*. Bandung: Alfa Beta.
- Sudjana, Nana. (1982). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru
- Sunyoto. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI : Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Sinar Grafika
- Wardiman Djojonegoro. (1998). *Pengembangan sumberdaya manusia melalui sekolah menengah kejuruan (SMK)*. Jakarta. PT.Jayakarta Agung Offset.
- Wirawan, (2009). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitan*. Jakarta : Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 *Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah / Madrasah*