



Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Performance Guru SMP Negeri Di Kabupaten Pohuwato

Triso Suleman, Ansar, Arifin Sukung
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Universitas Negeri Gorontalo, 2019
Trisosuleman68@Gmail.Com

Received: 13 August 2021; Revised: 02 October 2021; Accepted: 14 December 2021
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.303-312.2022>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap *performance* guru. (2) pengaruh budaya kerja terhadap *performance* guru. (3) pengaruh iklim kerja terhadap *performance* guru. (4) pengaruh perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap iklim kerja. (5) pengaruh budaya kerja terhadap iklim kerja. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *performance* guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (2) Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *performance* guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (3) Iklim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *performance* guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (4) Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (5) Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: Performance, Kepemimpinan Visioner, Budaya Kerja, Iklim Kerja

PENDAHULUAN

Performance guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang kurang rajin dalam mengajar, hal ini dikarenakan mereka telah mempunyai gaji yang cukup sehingga mulai jarang untuk bekerja. Selain itu banyak dijumpai guru yang kurang profesional, hal tersebut dapat dilihat dari perilaku guru yang membolos pada jam pelajaran, jadwal mengajar dari guru yang tidak terencana, malas ketika hendak mengajar. Perilaku-perilaku tersebut menunjukkan kinerja guru yang rendah

Secara umum masih rendahnya *performance* yang dilakukan oleh guru dalam proses pembelajarannya. Hal ini dapat dilihat dari (1) masih terdapat beberapa guru yang belum mampu memahami karakteristik siswa, (2) materi yang diajarkan kepada siswa kurang memotivasi siswa untuk berkonsentrasi dalam proses pembelajaran (3) masih terdapat beberapa guru yang belum menyiapkan kelengkapan dalam proses belajar mengajar (4) kurangnya penanganan yang serius terhadap siswa yang nilainya dibawah rata-rata. (5) minimnya pengetahuan guru dalam penggunaan media pembelajaran (6) masih banyaknya guru yang masih melanggar tata tertib sekolah khususnya pada kedisiplinan waktu kerja.



Dari beberapa kendala serta kekurangan yang dapat menurunkan *performance* guru tersebut, perlu kiranya segera ditangani karena dengan lebih meningkatkan *performance* guru, sehingga mutu pendidikan akan tercapai lebih baik. Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah, iklim kerja, budaya kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap *performance* guru dan hal ini sejalan dengan apa yang diutarakan oleh Davis (2007: 276) yang menyatakan bahwa *performance* guru dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor-faktor yang mempengaruhi *performance* guru dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, budaya kerja, tingkat gaji, kepemimpinan kepala sekolah, dan lain sebagainya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. Populasi adalah seluruh guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato yang berjumlah 329 guru. Penentuan besarnya sampel penelitian menggunakan *Nomogram Hary King* sebanyak 144 orang guru.

Berdasarkan tipe dan tujuan penelitian, maka sebelum menguji hipotesis, data akan dideskripsikan terlebih dahulu. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini model struktural menggunakan analisis jalur (Path Analysis) Berikut adalah persamaan analisis jalur:

1. Pengujian Model 1

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon$$

2. Pengujian Model 2

$$Z = \alpha_2 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *performance* Guru

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Perilaku Kepemimpinan Visioner

X2 = Budaya Kerja

Z = Iklim Kerja

ε = Tingkat Kesalahan (*error*)

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah

Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki skor sebesar 76,89% yang terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato memiliki kemampuan untuk berpikir lebih maju dalam upaya untuk meningkatkan kapasitas guru untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Makna visioner dari kepala sekolah ini apabila terus ditingkatkan dengan berbagai instrumen pengembangan secara internal maupun eksternal maka akan memberikan kontribusi yang baik bagi guru di sekolah.



2. Variabel Budaya kerja

Budaya kerja memiliki skor sebesar 73,48% terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato memiliki budaya kerja yang baik yang dapat memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja. Adanya budaya kerja yang kondusif dapat diciptakan oleh semua pihak di sekolah agar terjalin kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

3. Variabel Iklim kerja

Iklim kerja memiliki skor sebesar 76,74% yang terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya iklim kerja yang kondusif di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato yang mampu mendorong guru untuk menjadi lebih aktif dalam bekerja dan mengajar karena iklim kerja yang kondusif menjadi koordinasi antara guru dan dengan kepala sekolah menjadi lebih intens dan berdampak positif dalam upaya untuk meningkatkan *performance* guru di sekolah

4. Variabel *performance* guru

Performance guru terletak pada kriteria yang baik dengan skor sebesar 78,09%. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik baik dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan maupun evaluasi. Meski demikian, masih perlunya pembenahan bagi hasil kerja guru dalam melakukan evaluasi dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang mampu mencapai hasil kerja yang optimal ini tentu akan memberikan dampak yang baik pula bagi peserta didik dan juga jenjang karir guru tersebut, sehingga *performance* guru harus terus ditingkatkan melalui berbagai tindakan aktual guru tersebut.

B. Persamaan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Pengaruh X1, X2 dan X3 Terhadap Y

Hasil analisis ditampilkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1: Pengaruh Langsung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.735	5.123		4.633	.000
1 Kepemimpinan Visioner	.659	.139	.362	4.732	.000
Budaya Kerja	.644	.105	.329	6.159	.000
Iklim Kerja	.737	.180	.296	4.097	.000

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan angka pada kolom *Standardized Coefficients*, maka persamaan struktural analisis jalurnya yakni sebagai berikut ini:

$$\hat{Y} = 0,362X_1 + 0,329X_2 + 0,296X_3 + e$$

2. Pengaruh X1 dan X2 Terhadap X3

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut:



Tabel 2: Pengaruh Tidak Langsung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.223	2.297		3.579	.000
1 Kepemimpinan Visioner	.564	.045	.770	12.608	.000
Budaya Kerja	.109	.048	.138	2.259	.025

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan angka pada kolom *Standardized Coefficients*, maka persamaan struktural analisis jalurnya yakni sebagai berikut ini:

$$\hat{Y} = 0,770X_1 + 0,138X_2 + e$$

C. Pengujian Analisis Jalur

Berdasarkan analisis dapat disajikan pengaruh dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 3: Koefisien Jalur

Variabel	Pengaruh				
	Langsung	Melalui X1	Melalui X2	Melalui X3	Total
X1 -> Y	0.131	-	0.089	0.094	0.314
X2 -> Y	0.108	0.089	-	0.07	0.267
X3 -> Y	0.088	0.094	0.07	-	0.251
X1 -> X3	0.770	-	-	-	0.770
X2 -> X3	0.138	-	-	-	0.138
R ² (X1+X2+X3)	0.832				
1-R ²	0.168				

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh secara keseluruhan yakni sebesar 0,832 yang menunjukkan bahwa sebesar 83,20% pengaruh dari perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja dan iklim kerja terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. Sementara sisanya sebesar 0,168 atau 16,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pengujian Hipotesis

Adapun hasil pengujiannya dijabarkan pada tabel berikut ini:

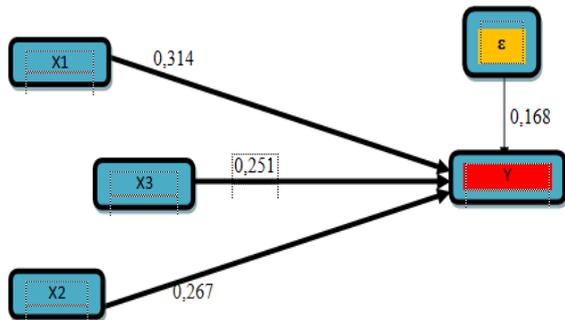
Tabel 4: Hasil Pengujian Parsial

Model	Nilai Koefisien (t-Hitung)	Signifikansi	t _{Tabel}	Keterangan
X1 -> Y	4.732	0.000	1,977	Signifikan
X2 -> Y	6.159	0.000	1,977	Signifikan
X3 -> Y	4.097	0.000	1,977	Signifikan
X1 -> X3	12.608	0.000	1,977	Signifikan
X2 -> X3	2.259	0.025	1,977	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 21, 2019

1) Pengaruh Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah, Budaya kerja dan Iklim kerja Terhadap *performance* guru

Adapun gambaran konstruk mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja dan iklim kerja terhadap *performance* guru disajikan sebagai berikut ini:



Gambar 1: Struktur Pengaruh X1, X2 dan X3 Terhadap Y

a) Pengaruh perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap *performance* guru

Nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato dengan nilai determinan sebesar 31,40%.

b) Pengaruh Budaya kerja terhadap *performance* guru

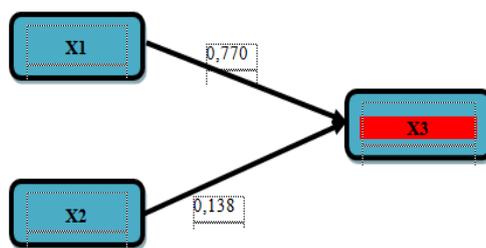
Nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato dengan nilai determinan sebesar 26,70%.

c) Pengaruh Iklim kerja terhadap *performance* guru

Nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato dengan nilai determinan sebesar 25,10%.

2) Pengaruh Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah dan Budaya kerja terhadap Iklim kerja

Adapun gambaran konstruk mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah dan budaya kerja terhadap iklim kerja disajikan sebagai berikut ini:



Gambar 2: Struktur Pengaruh X1 dan X2 Terhadap X3

a) Pengaruh Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap Iklim kerja

Nilai t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato dengan nilai determinan sebesar 77,00%.

b) Pengaruh Budaya kerja terhadap Iklim kerja

Nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato dengan nilai determinan sebesar 13,80%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap *performance* guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah sebesar 4,732. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,977. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato sebesar 31,40%. Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Hidayah (2016) bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya, baik mutu akademik maupun non akademik sangat tergantung pada kepala sekolah untuk memimpin dengan visi.

Kepala sekolah yang senantiasa berorientasi pada masa depan sekolah akan cenderung mengupayakan adanya kinerja yang baik bagi warga sekolah yang dipimpin. Sehingga dapat dikatakan perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan *performance* guru.

Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengintervensi baiknya kinerja guru sangatlah krusial. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Muthohar (2016: 276) bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah sangat penting dimiliki oleh kepala sekolah dalam memprediksi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kekuatan-kekuatan yang dimiliki, peluang-peluang yang ada, tantangan-tantangan yang harus



dihadapi, ancaman-ancaman yang sekiranya muncul dalam memajukan lembaga pendidikan serta kemampuan dalam memengaruhi orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien

Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Emmanouil, dkk (2013) bahwa sekolah telah diubah menjadi organisasi pembelajaran yang perlu terstruktur dengan baik dan memperbaharui dirinya secara terus-menerus dengan mempertimbangkan kebutuhannya saat ini dan masa depan. Kepemimpinan adalah mediator yang mengaktifkan inspirasi, motivasi, dukungan, dan bimbingan ke arah yang benar untuk memaksimalkan potensi guru dan mencapai peningkatan sekolah.

2. Pengaruh Budaya kerja terhadap *performance* guru

Hasil penelitian atas rumusan masalah kedua ditemukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya kerja sebesar 6,159. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,977. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Budaya kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari budaya kerja terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato sebesar 26,70%. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Putranto (2012: 11) bahwa semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam upaya pencapaian tujuan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil ini sesuai dengan temuan dari Selamat, dkk (2013) bahwa guru tidak dapat melaksanakan tugas mereka dan iklim organisasi di sekolah tidak sehat. Studi ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi ditemukan menjadi faktor signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal dimensi iklim organisasi, satu aspek dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku guru: dorongan dan hambatan ditemukan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru

Hasil secara keseluruhan dari hipotesis kedua yakni budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru. Hasil koefisien positif bermakna bahwa semakin sesuai budaya kerja yang diterapkan maka akan menunjang baiknya *performance* guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk itu, pentingnya bagi sekolah dan warga sekolah untuk saling menjaga kerja sama, komunikasi dan koordinasi sebagai upaya untuk menciptakan budaya kerja dan iklim kerja yang kondusif dalam bekerja.

3. Pengaruh Iklim kerja terhadap *performance* guru

Hasil penelitian atas rumusan masalah ketiga ditemukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim kerja sebesar 4,097. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,977. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Iklim kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* guru di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari iklim kerja terhadap *performance* guru di SMP



Negeri di Kabupaten Pohuwato sebesar 25,10%. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat dari Redding dalam Hasanah (2010: 17) bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Utomo (2014) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja profesional guru. Sebuah kerja harus mempunyai misi menciptakan iklim kerja yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan Iptek dan berlandaskan Imtak.

Sehingga dapat dikatakan bahwa iklim kerja memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap *performance* guru. Hasil koefisien positif bermakna bahwa semakin kondusif iklim kerja yang ada di sekolah maka akan semakin meningkat pula *performance* guru dalam menjalani tugasnya sebagai pendidik. Iklim kerja menjadi salah satu aspek yang sangat bermakna dalam menciptakan capaian kerja yang optimal dai segenap guru yang ada di sekolah sehingga akan tercipta kerja sama yang maksimal untuk kepentingan hasil kerja yang lebih baik kedepannya.

4. Pengaruh Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap Iklim kerja

Hasil penelitian atas rumusan masalah keempat ditemukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah sebesar 12,608. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,977. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap iklim kerja di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato sebesar 77,00%. Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Hidayah (2016) bahwa Agar tercapai visi dan misi sekolah secara efektif dan efisien maka sangat di butuhkan kepala sekolah yang memiliki karakter pemimpin yang visioner.

Wahjosumijo (2014) mengatakan bahwa iklim kerja yang kondusif ditandai dengan suasana kebersamaan, saling kerjasama dan sikap gotong royong antar anggota organisasi, sehingga organisasi terbebas dari suasana saling mencurigai dan saling memusuhi. Apapun iklim yang hendak ditumbuhkan, seyogyanya iklim itu harus benar. Sebab, kepemimpinan dapat tumbuh berkembang dalam suatu iklim atau atmosfer kepercayaan. Misalnya seorang pemimpin akan mengalami kemunduran bila berada dalam iklim yang penuh ketidakpercayaan, kecurigaan, dan kesinisan. Maka secara otomatis iklim kerja guru juga akan terpengaruhi sehingga dalam bekerja sangatlah lamban dan sering tidak fokus, maka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya akan sulit.



Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja. Hasil koefisien positif bermakna bahwa pemimpin yang memiliki perilaku visioner akan mampu membuat sebuah iklim kerja yang kondusif bagi kenyamanan kerja kepala sekolah dan warga sekolah lainnya.

5. Pengaruh Budaya kerja terhadap Iklim kerja

Hasil penelitian atas rumusan masalah kelima ditemukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya kerja sebesar 2,259. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,977. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Budaya kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,025 < 0,05)$, maka budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari budaya kerja terhadap iklim kerja di SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato sebesar 13,80%. Kecilnya pengaruh ini karena adanya gape yang seringkali terjadi di sekolah namun dengan adanya kebersamaan hal tersebut dapat diatasi. Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Putranto (2012: 11) bahwa semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya, semakin baik budaya maka organisasi beserta pegawai didalamnya akan bekerja dengan baik pula.

Hasil penelitian dari budaya kerja terhadap iklim kerja ini sejalan dengan temuan dari Emmanouil, dkk (2013) bahwa budaya kerja yang ditetapkan baik maka akan meningkatkan kondusifnya iklim kerja di sekolah.

Hasil pengaruh positif dan signifikan bermakna bahwa adanya budaya yang sesuai dalam bekerja maka akan tercipta sebuah iklim kerja yang mampu mendorong baiknya suasana kerja di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya kerja menggambarkan bahwa sekolah sebagai organisasi yang memiliki budaya yang tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu- individu yang bekerja dalam suatu organisasi sekolah dan diterima sebagai nilai- nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru, nilai- nilai tersebut sebagai pedoman setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dapat dianggap sebagai ciri- ciri yang dapat membedakan dengan sekolah lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *performance* guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato.
2. Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *performance* guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato.
3. Iklim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *performance* guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato.
4. Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato.
5. Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato.



DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Emmanouil, Konsolas; Anastasiou Osia MA and Loukeri Paraskevi-Ioanna. 2013. *The Impact of Leadership on Teachers' Effectiveness. International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No. 7(1)
- Hasanah, Dedeh Sofia. 2010.. Pengaruh Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Volume 11 No 2
- Hidayah, Nurul. 2016. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muthohar, Prim, Masrokan. 2016. *Manajemen Mutu Sekolah. Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Putranto, Agus Eko. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung". *Jurnal "Otonomi"* Vol. 12 No.1.
- Selamat, Nurharani Nur Zahira Samsu dan Nur Shaminah Mustafa Kamalu. 2013. *The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job performance. Educational Research eJournal ISSN 2254-0385 Faculty of Education. University of Alicante*
- Utomo, Sugeng Satrio. 2014. Hubungan kepemimpinan visioner, ketrampilan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja profesional guru pada SMA Negeri di Kabupaten Malang. *Tesis*. Universitas Negeri Malang.
- Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.