



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN ETOS KERJA GURU SERTA PEGAWAI TERHADAP IKLIM ORGANISASI PADA SMP NEGERI 225 JAKARTA

Siti Mulyani

Mulyani.alang@gmail.com

Guru SMP Negeri 120 Jakarta Utara

Received: 14 April 2016

Final Accepted: 12 May 2016

Published Online: 15 August 2016

Keywords:

Human Resource Management,
Leadership, Principals, Teachers
Work Ethics and Organizational
Climate

Corresponding Authors:

* Siti Mulyani

Abstract

Leaders must be able to give effect subordinates in carrying out daily tasks in order to achieve organizational goals have been established, with a work ethic that will have the maximum positive value to the success of the organization will be perceived as part of the organizational climate conducive, but it seems it is still not can be fully realized in the organization SMP Negeri 225 of Jakarta, although efforts continue to be made and the necessary research to analyze it .

The analysis result using SPSS version 19.00 for Windows that principal leadership gives the correlation (relationship) as very strong on organizational climate of 0.892 or 89.2 % with a coefficient of determination (determining factor), by $(R^2) 0.7962 = 79,6 \%$. Correlation between the value of the work ethic of teachers and employees of organizational climate in SMP Negeri 225 of Jakarta at 0.721 quite strong, with values coefficient of determination (determining factor) by $(R^2) 0.520 = 52 \%$. Effect the value of the principal's leadership and work ethic of teachers and employees together the organizational climate in SMP Negeri 225 of Jakarta of 0.896 or 89.6 % with a coefficient of determination (determining factor) by $(R^2) 0.803 = 80,3 \%$.

Based on the analysis of significant ANOVA F_{test} of regression testing, it can be concluded that the effect of principal leadership (X_1) and the work ethic of teachers and employees (X_2) of the organizational climate significant. expressed a very strong value.

Copy righ JEBA 2016., All rights reserved

ABSTRAK

Pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas sehari-hari untuk bisa tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan etos kerja yang maksimal akan mempunyai nilai positif terhadap keberhasilan organisasi yang akan dirasakan sebagai bagian dari kondusifnya iklim organisasi tersebut, namun nampaknya hal tersebut masih belum sepenuhnya dapat diwujudkan pada organisasi SMP Negeri 225 Jakarta, meskipun upaya terus dilakukan dan perlu penelitian untuk menganalisisnya. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 19.00 for Windows bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan korelasi (hubungan) tergolong sangat kuat terhadap iklim organisasi sebesar 0,892 atau 89,2%, dengan nilai koefisien determinasi (faktor penentu), sebesar $(R^2) 0,796^2 = 79,6\%$. Nilai korelasi antara etos kerja guru serta pegawai terhadap iklim organisasi di SMP Negeri 225 Jakarta sebesar 0,721 atau 72,1%, tergolong kuat, dengan

nilai koefisien determinasi (faktor penentu) sebesar (R^2) $0,520^2 = 52\%$. Nilai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai secara bersama-sama terhadap iklim organisasi di SMP Negeri 225 Jakarta sebesar 0,896 atau 89,6% tergolong sangat kuat, dengan nilai koefisien determinasi (faktor penentu) sebesar (R^2) $0,803^2 = 80,3\%$. Berdasarkan dari proses analisis Anova pengujian signifikan uji F regresi, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan etos kerja guru serta pegawai (X_2) terhadap iklim organisasi signifikan, dinyatakan nilainya sangat kuat.

Kata Kunci: Manajemen Sumberdaya Manusia, Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Iklim Organisasi.

PENDAHULUAN

Keberhasilan Organisasi diantaranya dapat diukur dengan keberhasilan seorang pemimpin dalam membawa organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih unggul serta produktif dan termotivasi untuk terus mengembangkan prestasi kerja serta menjaganya melalui iklim organisasi yang kondusif secara konsisten, sehingga harapan dan keinginan organisasi yang tertuang dalam misi dan visi dapat terwujud.

Sebagai suatu organisasi, dalam sekolah terdapat kerja sama kelompok orang (kepala sekolah, guru, pegawai dan siswa) yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua komponen yang ada di sekolah merupakan bagian yang integral, artinya walaupun dalam kegiatannya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing tetapi secara keseluruhan pekerjaan mereka diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sekolah. Sebagai salah satu anggota organisasi sekolah, tenaga pendidik/guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan, terutama yang diterapkan pada organisasi sekolah SMP Negeri 225 Jakarta.

Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah tugas yang ringan, karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi mencakup berbagai persoalan yang rumit dan kompleks, sehingga menuntut manajemen pendidikan yang lebih baik. Sayangnya, selama ini aspek manajemen pendidikan pada berbagai tingkat dan satuan pendidikan belum mendapat perhatian yang serius, sehingga seluruh komponen sistem pendidikan kurang berfungsi dengan baik. Lemahnya manajemen pendidikan juga memberikan dampak

terhadap efisiensi internal pendidikan yang terlihat dari jumlah peserta didik yang mengulang dan putus sekolah.

Kepala sekolah yang ideal sebagai pemimpin harus mampu mensinergikan kemampuan manajemen dan kemampuan kepemimpinan secara simultan (bersama). Pada tataran perilaku interaksi antar manusia organisasional dan pemberdayaan sumberdaya pendukungnya, kedua kemampuan itu sulit dipisahkan, karena memang praksis kepemimpinan dan manajemen tidak mudah dibedakan. Kepemimpinan yang baik harus mampu membangun kehidupan organisasi dengan mengembangkan nilai-nilai ekselensi (*value of excellence*) dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan pengikutsertaan seluruh anggota atau pengikutnya beradaptasi dengan perubahan dalam mencapai tujuan individual maupun organisasinya serta mengkoordinasikan secara aktif tugas-tugas yang perlu dalam mencapai keberhasilan. Sekolah sebagai suatu organisasi tidak hanya memerlukan kepala sekolah untuk memimpin, mengelola sumberdaya sekolah, yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya. Sekolah memerlukan pemimpin yang memiliki visi yang mampu mengilhami staf pengajar dan semua komunitas sekolah serta pada akhirnya menjadi pola dalam membangun semangat etos kerja yang mandiri.

Dasar pembangunan etos kerja adalah suatu penyatupaduan dari kepentingan yang telah banyak menyebutkan berbagai macam keinginan dan kebutuhan seseorang maupun kelompok dan dimana faktor tersebut mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin. Mochtar Lubis (2002:61) pemimpin yang baik harus dapat menumbuhkan etos kerja dimana untuk mengembangkan nilai dan sesuatu yang menarik dalam organisasi. Pemimpin juga harus dapat mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas sehari-hari untuk bisa tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan etos kerja yang maksimal akan mempunyai nilai positif terhadap keberhasilan organisasi.

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi (sekolah) dengan kata lain melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik dengan etos kerja yang tinggi. Dan dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah terutama di SMP Negeri 225 Jakarta. Oleh karena itu perhatian pada pengembangan kinerja guru untuk terus

meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang amat mendesak, apalagi apabila memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas dan motivasi melalui etos kerja guru secara keseluruhan.

Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Pimpinan yang arif senantiasa memperhatikan adanya kesinambungan atau sedikitnya menyesuaikan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga dengan demikian aktivitas yang dilakukan individu dalam suatu organisasi tidak jauh menyimpang dari tujuan organisasi dan jika terjadi kesenjangan diantara keduanya akan tercipta ketidakharmonisan kerja atau mempengaruhi iklim organisasi menjadi tidak kondusif.

Iklim organisasi pada dasarnya menggambarkan kondisi internal yang berdampak pada pandangan eksternal terhadap organisasi. Organisasi yang memiliki situasi kerja dengan iklim yang terbuka menunjukkan tingkat kepercayaan dan keefektifan serta etos kerja individu dan kelompok organisasi tinggi yang dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang dikembangkan didalam organisasi. Kemudian sebaliknya, apabila iklim organisasi tidak mencerminkan situasi yang kondusif maka akan berdampak terhadap menurunnya dorongan individu dan atau kelompok untuk memberikan kepercayaan serta berupaya efektif dalam menjalankan roda organisasi (Soetopo, 2010:144). Iklim juga dipengaruhi perilaku kepemimpinan dimana pemimpin yang mendapat dukungan (*support*) tinggi menggambarkan iklim kelompok baik (*favourabel*) dan begitu pula dampak sebaliknya apabila pemimpin mendapatkan dukungan (*support*) rendah, maka akan menggambarkan iklim kelompok kurang baik/menyenangkan (*unfavorable*).

Secara keseluruhan disimpulkan bahwa ternyata masih terdapat kesenjangan (*interval*) yakni belum sepenuhnya sesuai dari harapan dan secara keseluruhan berdampak terhadap belum mencapai iklim organisasi yang kondusif sesuai yang diamanatkan bersama. Tentu saja hal tersebut menimbulkan persepsi bahwa perlu penjabaran lebih detail tentang faktor-faktor yang menyebabkan kesenjangan tersebut melalui serangkaian

penelitian yang lebih mendalam tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru serta Pegawai terhadap Iklim Organisasi yang kondusif pada organisasi sekolah SMP Negeri 225 Jakarta .

KAJIAN TEORI

Konsep Dasar Manajemen Pendidikan

Dalam perspektif yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perspektif ini ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu unsur manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*) metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien (Syafaruddin: 2005:42).

Pengertian dari manajemen pendidikan itu sendiri merupakan gabungan dari dua kata yaitu “manajemen” dan “pendidikan”. Secara sederhana manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai manajemen yang dipraktikkan dalam dunia pendidikan dengan spesifikasi dan ciri-ciri khas yang ada dalam pendidikan (Hidayat:2010:5-6).

Manajemen pendidikan pada dasarnya adalah alat-alat yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Unsur manajemen dalam pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam bidang pendidikan, bahwa manajemen pendidikan merupakan rangkaian proses yang terdiri dari, perencanaan, pengoordinasian, penggerakan, dan pengawasan yang dikaitkan dengan bidang pendidikan. Pengertian manajemen pendidikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materi yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Hidayat:2010:5-6)

Konsep dan Pengertian Kepemimpinan

Untuk mendapatkan wawasan secara filosofis tentang manajemen dalam organisasi pendidikan, maka sebelumnya digambarkan bahwa fenomena aktivitas organisasi tidak terlepas dari serangkaian kebijakan meliputi kegiatan inti dari organisasi (*Organization*)

yang diterapkan melalui manajemen (*Management*) serta peran penting seorang pemimpin melalui kepemimpinan (*Leadership*) yang dapat menjembatani visi dan misi organisasi yang kemudian dapat dikomunikasikan (*Communication*) secara baik serta melibatkan hubungan kemanusiaan (*Human Relationship*) antar karyawan (*personal*) dalam organisasi yang merupakan implikasi dari harapan terciptanya iklim organisasi yang baik dan kondusif yakni tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

“Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktifitas) penting dalam efektifitas pemimpin” (Nawawi, 2003:20). Kartono, (2004:18) mengatakan “Kepemimpinan adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”. Soekarso (2010:10) mengatakan bahwa “kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu”.

Pola orientasi kepemimpinan yang pengimplementasiannya terkait dengan gaya atau perilaku kepemimpinan tersebut yang merupakan dimensi dalam praktek teori kepemimpinan, adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Yang Berorientasi atau Mementingkan Tugas, Kepemimpinan Yang Berorientasi atau Mengutamakan Hubungan, Kepemimpinan Yang Berorientasi atau Mengutamakan Hasil, Kepemimpinan yang Berorientasi atau Mengutamakan Situasi Kondisi (Kematangan Anggota) (Kartono, 2004:153-154; Nawawi, 2003:154-158).

Konsep dan Pengertian Etos Kerja

Dewasa ini sudah merupakan kodrat manusia harus selalu dapat bekerja atau menjalankan kegiatan pekerjaan, bekerja merupakan hakekat hidup dan merupakan kekuatan yang paling mendasar pekerjaan seseorang memiliki harga diri, mengembangkan kepribadian, memenuhi kebutuhan hidupnya serta kepercayaan dan mengabdikan serta mengharapkan pencapaian prestasi yang maksimal didalam hidupnya yakni kepuasan apabila dapat menyelesaikan pekerjaan semaksimal dan sesempurna mungkin yang dapat dilakukannya. Oleh karena itu untuk mencapai suatu prestasi yang tinggi manusia didalam menjalankan tugas dan fungsi melalui bekerja memerlukan kelengkapan diri agar dalam

menjalankan pekerjaannya itu tidak menghadapi kendala dan rintangan yang nantinya dapat menurunkan prestasi, produktivitas kerja dan potensi manusia itu sendiri. Diantara kelengkapan diri tersebut adalah adanya etos kerja yang tinggi, dimana etos kerja merupakan falsafah mengenai kerja yang bertujuan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Etos kerja menyangkut watak dan nilai dari individu yang diungkapkan ke pekerjaan yang dilakukannya. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan-tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik dan situasi yang demikian membuat manusia bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi serta bertanggung jawab yang benar (Sinamo, 2002).

Secara etimologis Etos berasal dari bahasa Yunani "*Ethos*" yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Dengan kata lain etos adalah sebuah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Kebudayaan sebagai susunan simbol yang bermakna terdiri atas 2 (dua) aspek, yaitu: (1) **Aspek kognitif** yang mencakup sistem pengetahuan atau kepercayaan untuk melihat dunianya, masyarakat dan diri sendiri secara jelas. (2) **Aspek evaluatif** yang berfungsi mentransformasikan sistem pengetahuan dan kepercayaan kedalam nilai-nilai tertentu yang menentukan sikap hidup mendasar yang bersumber dari nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam bentuk kegairahan kerja. Etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk kerja dan rajutan nilai-nilai tersebut dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya dan lingkungan dimana setiap melakukan interaksi kehidupan pada lingkungan kerja yang sebenarnya (Sinamo, 2002:8-10).

Etos diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa yang merupakan sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik yang merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata (Asifudin, 2004:27).

Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada

paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:26). Selanjutnya dikatakan bahwa istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Jadi, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komitmen menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka. Etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Untuk mengukur etos kerja karyawan maka diperlukan unsur-unsur dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menyatakan konsep bahwa "etos kerja merupakan sikap yang mendasar, baik proses dan hasilnya yang terpancarkan dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap tatanan nilai kerja yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan, dan didalamnya terkandung nilai semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras, bekerja cerdas, sehingga menghasilkan karyawan berprestasi. Prestasi karyawan merupakan dimensi etos kerja dapat dilihat dari besar kecilnya kesetiaan karyawan, prestasi kerjanya, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan" (Nawawi, 2003:395).

Konsep dan Pengertian Iklim Organisasi

Konsep terhadap iklim organisasi dapat diberikan yaitu merupakan suasana di dalam organisasi, terdiri dari perasaan dan dorongan hati orang-orang di dalamnya. Sebagaimana iklim yang sesungguhnya, iklim organisasi dapat berubah-ubah setiap waktu. Sifat iklim yang tidak tetap tersebut dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang mengelilingi organisasi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Davis dan John dalam Steers

(1985:21) melaporkan Iklim Organisasi sebagai lingkungan manusia di dalam mana para karyawan melakukan pekerjaan. Iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi, dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Steers (1985:84) menyebutkan Iklim Organisasi (*Organization Climate*) adalah keadaan emosional budaya, suasana hati dapat dikenali dari persepsi tentang aspek lingkungan melaksanakan tugas. Steers menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari dua sisi pandang yaitu: (1) Iklim Organisasi dilihat dari persepsi para anggota terhadap organisasinya, (2) Iklim Organisasi dilihat dari hubungan antara kegiatan-kegiatan organisasi dan perilaku manajemennya. Steers, (1985:121) menyimpulkan bahwa iklim organisasi dapat dinyatakan sebagai kepribadian organisasi, tercermin dari sifat-sifat, perilaku dan ciri-ciri yang dirasakan terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan organisasi.

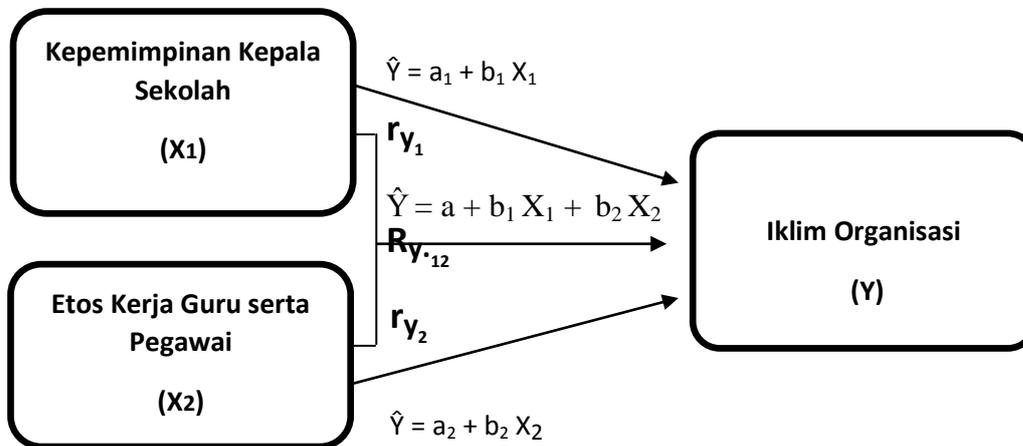
Aspek-aspek iklim organisasi sebagai berikut: (1) Iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu, (2) Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu organisasi daripada menilainya, (3) Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi, dan (4) Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota (Soetopo, 2010:141). Dalam kaitannya dengan iklim organisasi.

Komponen yang merupakan dimensi dalam melihat iklim organisasi secara lebih mendalam melalui pemilahan karakteristik kelompok dan perilaku pemimpin, Terdapat 8 (delapan) dimensi iklim organisasi meliputi: Keikutsertaan (*Disengagement*), Halangan/Rintang (*Hindrance*), Semangat Korp (*Esprit*), Keintiman (*Intimacy*), Perilaku Pemimpin, meliputi: Keberjarakan (*Allofness*), Penekanan pada Hasil (*Production Emphasis*), Daya Dorong (*Trust*), dan Pertimbangan/Perhatian (*Consideration*) (Soetopo, 2010:162).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis membuat kesimpulan sementara bahwa "Iklim organisasi merupakan suatu kualitas hubungan kerja anggota dan pemimpin serta hubungan anggota dan organisasinya dalam lingkungan internal organisasi (sekolah) yang mempengaruhi terhadap perilaku anggotanya sebagai deskripsi terhadap nilai-nilai karakteristik organisasi (sekolah) yang dapat mempengaruhi motivasi, performansi serta dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan atau administrator".

Model Penelitian

Model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Iklim Organisasi.
2. Terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja guru serta pegawai terhadap Iklim Organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Desain dan Variabel Pengukuran

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode survey, Berdasarkan pada tingkat eksplanasi, penelitian ini adalah penelitian asosiatif/hubungan. Berdasarkan pada jenis data dan analisis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti keadaan yang menggambarkan peristiwa yang sedang terjadi sekarang (eksisting) maupun yang bersifat futuristik.

Alat Pengumpulan Data adalah *Questioner* yang disusun dengan menurunkan beberapa faktor yang terkait dengan variabel penelitian. Uji *validitas* dan *uji reliabilitas* terhadap questioner yang jawabannya sudah diarahkan, dilakukan secara tertutup. Masing-masing item pernyataan/pertanyaan menyediakan alternatif pilihan jawaban yang disusun berdasarkan Skala Likert dengan rentang lima skala (1 s/d 5), yang menggambarkan

tingkatan kondisi yakni kategori-kategori tertentu yang mewakili pilihan jawaban responden mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Skor pada setiap dimensi adalah rata-rata jumlah nilai item yang sesuai.

Penelitian Lapangan

Difokuskan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang ada antar variabel-variabel, yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru serta Pegawai terhadap Iklim Organisasi. Pada akhirnya, pengaruh yang ada tersebut dibuktikan melalui uji hipotesis dan selanjutnya dapat dimanfaatkan untuk memprediksi efek yang akan terjadi bila terdapat perubahan pada variabel tertentu. Oleh karena itu untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru serta Pegawai terhadap Iklim Organisasi, maka penulis mengadakan survei dan penelitian langsung ke tempat penelitian dengan objeknya yaitu di SMPN 225 Jakarta, alamat Jl. Warung Gantung, Kampung Kojan, Kali Deres, Jakarta Barat.

Jadwal dan waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan yaitu pada bulan Mei 2015 sampai dengan bulan September 2015. Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur terhadap 41 responden dari populasi 70 orang. Responden secara sopan didekati dengan tujuan penelitian dijelaskan kepada mereka. Para responden kemudian ditanya apakah mereka secara sukarela akan berpartisipasi dalam penelitian ini. Jika mereka tidak mampu

berpartisipasi karena kendala waktu, peneliti akan mendekati mereka lagi di lain waktu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratifikasi Random Sampling*. Dan teknik analisa data Pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) dan uji homogenitas (*levene test GLM Univariate*), kemudian menguji validitas dan reliabilitas hasil wawancara penulis dengan pihak pengelola sekolah. Analisa yang digunakan yaitu : analisis regresi variabel yaitu regresi dua prediktor, dan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan menggunakan program statistic SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil dari sampel 41 orang pada SMP Negeri 225 Jakarta. Pendidikan formal SLTA 4 orang, S-1 31 orang dan S-2 6 orang, Kisaran usia 20-30 tahun 3 orang, 31-50 tahun 30 orang, diatas 50 tahun 8 orang. Jenis kelamin laki-laki 19 orang, perempuan 22 orang. Status pekerjaan PNS 29 orang dan honorer 12 orang. Jabatan pekerjaan guru 36 orang dan pegawai/staf 5 orang.

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menganalisa normalitas ini dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS).

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.355	41	.000	.790	41	.000
Etos Kerja Guru serta Pegawai	.142	41	.038	.930	41	.015
Iklim Organisasi	.249	41	.000	.778	41	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Dari Tabel 1. tampak Variabel kepemimpinan kepala sekolah, nilai .Sig. $0,000 < 0,05$, Probabilitas .Sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal. Dengan kata lain distribusi kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi tidak normal.

Variabel etos kerja guru dan pegawai, nilai .Sig. $0,038 < 0,05$, Probabilitas .Sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal. Dengan kata lain distribusi etos kerja guru dan pegawai berdistribusi tidak normal.

Variabel iklim organisasi, nilai .Sig. $0,000 < 0,05$, Probabilitas .Sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal. Dengan kata lain distribusi iklim organisasi berdistribusi tidak normal.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas bertujuan untuk melihat apakah dua atau lebih variabel/kelompok data berasal dari populasi yang memiliki variansi yang hampir sama. Sedangkan pada analisa regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah galat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama (Homogen) (Tabel 2).

**Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas Tiga Faktor Berbeda
(Levene test GLM Univariate)**

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Iklim_Organisasi

F	df1	df2	Sig.
1.518	27	13	.217

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Kepemimpinan_Kepala_Sekolah + Etos_Kerja_Guru_Serta_Pegawai +
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah * Etos_Kerja_Guru_Serta_Pegawai

Dari data Tabel 2 tersebut diatas dapat diberikan penjelasan probabilitas untuk Levene test Sig. = 0,217 > 0,05, maka H_0 diterima. Berarti tidak terdapat perbedaan variansi antara kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai yang berbeda pada iklim organisasi. Ini menunjukkan bahwa data variabel kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai homogen.

Uji Reliability dan Validitas Data

Uji Reliabilitas menggunakan analisis *Alpha Cronbach's* dan *Spearman Brown*. Berdasarkan penghitungan diperoleh hasil nilai untuk variabel X_1 sebesar 0,941, Variabel X_2 sebesar 0,957, dan variabel Y sebesar 0,959, ketiga nilai korelasi reliabilitas tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan tabel harga kritik nilai *r product moment* $r > 0,05$ dengan taraf kepercayaan (*valid*) 95 %. menggambarkan instrumen reliabel jika digunakan pada penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai korelasi reliabilitas alat ukur lebih besar dari harga signifikan yang diharapkan. Artinya alat ukur yang digunakan *reliable* atau dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Tabel 3).

Tabel 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliability Statistic			
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0.941	0.945	20
Etos Kerja Guru dan Pegawai (X_2)	0.957	0.958	20
Iklm Organisasi (Y)	0.959	0.961	20

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data responden antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Etos Kerja guru dan pegawai (X_2) terhadap Iklim Organisasi (Y), didapatkan hasil analisis regresi ganda dua prediktor antara kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai terhadap iklim organisasi, dengan persamaan $\hat{Y} = 4,330 + 0,877 (X_1) + 0,108 (X_2)$. Sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.330	11.014		.393	.696
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	.877	.119	.797	7.391	.000
Etos_Kerja_Guru_Pegawai	.108	.091	.128	1.186	.243
R	.896				
R Square	.803				
F	77.508				
F Sign.	0.000 ^a				

Dari Tabel 4 tampak hasil analisis antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan etos kerja guru dan pegawai (X_2) terhadap iklim organisasi (Y). Nilai konstanta sebesar 4,330 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru dan pegawai, maka iklim organisasi sebesar 4,330. dengan persamaan regresi, yaitu: $\hat{Y} = 4,330 + 0,877 (X_1) + 0,108 (X_2)$.

Berdasarkan persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1 dan β_2 bernilai positif, hal ini menunjukkan variabel bebas apabila ditingkatkan akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1 - \alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p_{value} > \alpha$ dikatakan model tidak fit. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p_{value} < \alpha$, model fit.

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh nilai $F = 77,508$ dengan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$, menyatakan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi iklim organisasi. Begitu pula pengujian analisis varian dengan memperhatikan signifikan uji F regresi tersebut di atas, disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan etos kerja guru serta pegawai (X_2) terhadap iklim organisasi (Y) signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang nilainya sebesar 77,508 sedangkan nilai F_{tabel} pada alpha (α) 5% sebesar 4,080. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dimana $(77,508 > 4,080)$ yang berarti terjadi penolakan terhadap H_0 . Artinya model penelitian fit untuk menganalisis hipotesis.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai uji t_{hitung} kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan etos kerja guru dan pegawai (X_2) secara bersama-sama menunjukkan tingkat signifikansi konstanta dan variabel independen.

Signifikansi variabel konstanta ; $Sig. = 0,696 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa konstanta tidak mempengaruhi secara signifikan dalam regresi ganda sehingga dapat diabaikan. Signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah ; $Sig. = 0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan kepala Sekolah mempengaruhi secara signifikan dalam regresi ganda.

Signifikansi variabel Etos Kerja guru serta pegawai $Sig. = 0,243 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja guru serta pegawai tidak mempengaruhi secara signifikan dalam regresi ganda terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk memprediksi iklim organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data, koefisien korelasi didapati yakni dengan memperhatikan F_{hitung} sebesar 0,899^a lebih besar dari F_{tabel} sebesar 0,308 dimana ($0,896^a > 0,308$) menggambarkan H_0 ditolak. Model fit untuk menguji hipotesis.

Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasinya yakni dengan memperhatikan r_{hitung} sebesar 0,896^a lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,308 dimana ($0,896^a > 0,308$) menggambarkan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai secara bersama-sama terhadap iklim organisasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Selanjutnya terhadap koefisien determinasi didapatkan angka (R²) 0,803^a mengindikasikan bahwa faktor penentu sebesar 80,3% pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai terhadap iklim organisasi, sisanya 19,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan uji F, kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap iklim organisasi pada SMP Negeri 225 Jakarta. Berdasarkan uji t secara parsial, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja guru serta pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Iklim Organisasi.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) didapatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai berpengaruh terhadap iklim organisasi. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai, maka iklim organisasi juga akan membuatnya semakin baik.

Iklim organisasi secara signifikan sangat kuat ditentukan secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru serta pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alang, Syamsu. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Iklim Organisasi Bisnis*, Studi Korelasi Pada PT. Phenolic Prima Indonesia. Jakarta: Tesis Pascasarjana Ilmu Administrasi Niaga, Universitas Respati Indonesia (URINDO).
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Pers.
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat.
- Cascio, Wayne. 1995. *Human Resources Management and Information System Approach*. Virginia: Publishing Company.
- Danim, Sudarwan dan Suparno, 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional kekepalasekolahan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Halpin, AW. 1971. *Theory and Research in Administration*. New York: The MacMillan Co.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Ara dan Imam Machali, 2010. *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Educa.
- Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel. 1987. *Educational Administration, Theory, Research, and Practice*. 3rd Ed. New York: Random House, Inc.
- <http://alumnifatek.forumotion.com/t586-penerapan-manajemen-perguruan-tinggi-modern>
- <http://www.kosmaext2010.com/makalah-manajemen-pengertian-bagian-dan-fungsi-manajemen.php>
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers- PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Miner, J.B. 1988. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Owens, R.G. 1991. *Organizational Behavior in Education*. 4th Ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Pace, Wayne, Faules, 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior. Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sinamo, Jansen. 2002. *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Soekarso, dkk. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. Universitas Negeri Malang, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Steers, Richard. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: Rekanita Cipta.
- Syafaruddin, 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Ciputat Press.
- Syukur NC, Fatah. 2011. *Manajemen Pendidikan*, Semarang: PT.Pustaka Rizki Putra.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers-PT. RajaGrafindo Persada.
- 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen (Suatu Pendekatan Perilaku)*. Jakarta: Rajawali Pers-PT. RajaGrafindo Persada.

Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.