

Info Artikel:

Diterima: 30/08/2015

Direvisi: 30/09/2015

Dipublikasikan: 30/10/2015

PENGARUH KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PASAMAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nofrina M

Abstract

This study aims to analyze (1) the principal effect of leadership style on organizational climate junior high school teacher in District Pasaman, (2) influence of the leadership style of the principal motivation of teachers working in the District Pasaman SMP N, (3) effect of principal leadership style on performance of junior high school teacher in District Pasaman SMP N, (4) the effect of organizational climate on work motivation of teacher in District Pasaman SMP N, (5) organizational climate influence on the performance of junior high school teacher in District Pasaman N, (6) effect of motivation on teacher performance of junior high school in District Pasaman. Based on the result of the study can be seen that, (1) the principal's leadership style significantly influence the organizational climate in Kecamatan Pasaman SMP N, (2) the principal's leadership style significantly influence the motivation of teachers working in the District Pasaman SMP N, (3) leadership style principal significantly effect the performance of junior high school in District Pasaman N, (4) organizational climate significantly influence the motivation of teacher working in the District Pasaman SMP N, (5) organizational climate had no significant effect the performance of junior high school teachers in Kecamatan Pasaman N, (6) Motivation significantly effect on the performance of junior high school teacher in District Pasaman.

Keyword : leadership style, organozational climate, work motivation of teachers, and on performance

Copyright © 2015 IICET - All Rights Reserved

Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET)

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif dan memobilisasi siswa dalam belajar. Untuk itulah guru harus terus belajar, mengetahui informasi baru, mengembangkan ide- ide kreatif karena guru memegang peranan dalam proses belajar mengajar, sebab mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam tugasnya. Sehingga guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah. Sehubungan dengan tugas guru yang begitu penting dalam pencapaian mutu pendidikan maka pemerintah telah melakukan usaha- usaha dalam rangka meningkatkan profesionalisme baik berupa peningkatan kompetensi maupun kesejahteraan guru.

Kinerja adalah kemauan dan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Rivai (2010: 604) kinerja adalah : Suatu tampilan secara utuh atas perusahaan / organisasi selama periode waktu tertentu. Banyak guru- guru yang belum memiliki kinerja seperti yang diharapkan. Guru yang belum memiliki kinerja yang baik akan terlihat dari pelaksanaan tugas sehari- hari, seperti beberapa orang guru yang tidak membuat Rencana Program Pengajaran (RPP), Silabus, Program Semester, Program Tahunan.

Berdasarkan fenomena- fenomena yang dipaparkan diatas, dapat dipahami bahwa kinerja guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja adalah variabel yang sangat menarik untuk diteliti, karena kinerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan suatu sekolah. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terhadap 30 orang guru dengan wawancara singkat secara lisan tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Permasalahan kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Pasaman.

No	Fenomena	Jawaban setuju	Jumlah Responden	%
1.	Tidak maksimal dalam menyusun rencana pengajaran.	12	30	40
2.	Tidak maksimal dalam melaksanakan evaluasi belajar siswa.	10	30	33,3
3.	Tidak berinisiatif dalam mengembangkan sikap positif siswa	14	30	46,7
4.	Tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas	15	30	50

Sumber data : Survey awal bulan desember 2011

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman masih kurang baik. Sebanyak 40% guru menyatakan tidak maksimal dalam menyusun rencana pengajaran. Sedangkan guru yang tidak maksimal dalam melaksanakan evaluasi belajar siswa sebanyak 33,3%. Sementara guru yang tidak berinisiatif dalam mengembangkan sikap positif siswa sebanyak 46,7%. Sebanyak 50% guru tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas. Dari data di atas diketahui bahwa kinerja guru- guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman masih kurang. Hal ini diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja bagi guru. Menurut Thoha (2009: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang disenangi oleh para guru dan bawahan akan membuat suasana yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru. Secara administratif dan psikologis gaya kepemimpinan kepala sekolah menentukan jalannya manajemen yang ada di suatu sekolah.

Mencermati fenomena diatas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman. Apabila hal ini dibiarkan maka berdampak terhadap semakin rendahnya mutu pendidikan di Kecamatan Pasaman. Terkait dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat”**.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a) *Uji normalitas*

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Menurut Santoso(2000: 45) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirov, yaitu:

1. Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95%) , distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95%) , distribusi adalah normal.

b).*Uji Homogenitas*

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogenitas atau tidak, uji homogenitas menurut Santoso (2000:48) dilakukan dengan menggunakan uji Levene, yaitu:

- 1) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) < 0,05 taraf kepercayaan 95% , distribusi adalah tidak homogen.
- 2) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95%) , distribusi adalah homogen.

2. Analysis Jalur/ Path Analysis

Pada penelitian analisis jalur/ path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Pasaman.

a. Sub struktur 1

Pada sub struktur 1 ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi di SMPN di Kecamatan Pasaman.

b. Sub struktur 2

Pada sub struktur 2 ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru.

c. Sub struktur 3

Pada sub struktur 3 ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

a. Menentukan Koefisien

Menentukan koefisien jalur yaitu besarnya pengaruh dari suatu variabel penyebab ke variabel akibat (Stepu, 1994:28)

Dengan menghitung:

- Koefisien Regresi dengan rumus:

$$byx1 = Ci \sum_{h=1}^n Xih Yh + \dots Cik \sum_{h=i}^n Xkh Yh$$

- Koefisien jalur, dengan rumus. $Pyxi = byxi \sqrt{\frac{\sum_{h=1}^n X^2_{ih}}{\sum_{k=1}^n Y^2_{ih}}}$ $i = 1,2,3$

- Menentukan pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{yx1x2x3}}$$

b) Uji hipotesis

Pengujian koefisien jalur , untuk mengetahui keberartian koefisien jalur dilakukan penyajian hipotesis uji F (pengujian secara keseluruhan) dan uji t (pengujian individu), Stepu (1994:24). Dimana penerapan uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan uji t penerapannya digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen:

- 1) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95%) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95%) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dan rata-rata sampel mengikuti normalitas populasinya. Menurut Santoso (2001:214) distribusi jawaban responden dikatakan normal dengan mendeteksi penyebaran titik.

Tabel 4.9
Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Sig. Probability	Alpha	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)	0.332	0.05	Normal
2	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.285	0.05	Normal
3	Iklim Organisasi (X2)	0.680	0.05	Normal
4	Motivasi Kerja (X3)	0.352	0.05	Normal

Sumber: Data Primer (diolah)

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berasal dari variansi yang sama (homogen). Uji homogenitas pada prinsipnya bertujuan untuk menguji apakah sebuah kelompok data mempunyai variansi yang sama diantara anggota grup.

Tabel 4.10
Uji Homogenitas Variabel

No	Variabel	Sig. Probability	Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.236	0.05	Homogen
2	Iklim Organisasi (X2)	0.076	0.05	Homogen
3	Motivasi Kerja (X3)	0.178	0.05	Homogen

Sumber: Data Primer (diolah)

2. Analisis jalur

Analisis terhadap hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis diolah dengan program SPSS guna mengetahui besarnya koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, maupun koefisien pengaruh antara satu variabel eksogen dengan variabel eksogen lainnya terhadap variabel endogen melalui analisis jalur (Path Analysis).

1) Sub struktur 1

Dalam penelitian ini analisis yang pertama adalah melihat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi guru di Kecamatan Pasaman. Untuk mengetahui nilai pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Struktur jalur Sub Struktur 1

Variabel	Kofisien jalur	T hitung	sig	R ²
Gaya kepemimpinan (X1)	0,365	3,725	0,000	0,134

- a. Dependent variabel ; Iklim organisasi
- b. Sumber: data diolah 2012

2) Sub Struktur II

Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di Kecamatan Pasaman dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Struktur Jalur II

Variabel	Kofisien jalur	T hitung	Sig	F hitung	Sig	R ²
Gaya kepemimpinan (X1)	0,287	3,058	0,003	21,187	0,000	0,323
Iklim organisasi (X2)	0,606	6,467	0,000			

Dependent Variabel ; Motivasi kerja

Sumber; Data diolah 2012

3) Sub struktur III

Untuk mengetahui nilai pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, Iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasaman dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil analisis struktur jalur III

Variabel	Kofisien jalur	T hitung	Sig	F hitung	Sig
Gaya kepemimpinan(X1)	0,327	3,106	0,003	8,916	0,000
Iklim Organisasi X2)	0,090	0,739	0,462		
Motivasi kerja (X3)	0,287	2,535	0,013		

Dependent variabel : Kinerja (Y)

Sumber : data diolah 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa kofisien jalur sebesar 0,090 sig = 0,462 > 0,05 berarti variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Pasaman, sehingga dilakukan Trimming test dengan hasil sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Struktur jalur III Setelah Trimming Test

No	Keterangan	Koefisien jalur	T hitung	Sig	F hitung	Sig	R ²
1.	Gaya kepemimpinan (X1)	0,363	3,894	0,000	13,168	0,000	0,228
2.	Motivasi kerja (X2)	0,335	3,589	0,001			

Dependent variabel : Y (kinerja)

Sumber : Data Primer(diolah) 2012

Berdasarkan formula diatas, diketahui bahwa kontribusi variabel lain terhadap kinerja adalah sebesar 87,86%.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Pengaruh Variabel eksogen terhadap variabel endogen

No	Keterangan	%	%
1 .	Pengaruh X1 terhadap X2 secara Langsung	13,3	
2.	Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung	13,17	
3.	Pengaruh X1 terhadap motivasi kerja langsung	8,2	
4.	Pengaruh X1 terhadap Y melalui X3	3,49	
	Total pengaruh X1 terhadap Y		38,16
5.	Pengaruh X2 terhadap X3	36,72	
6.	Pengaruh X2 terhadap Y melalui X3	1,83	
7	Total pengaruh X2 terhadap Y		38,55
8.	Pengaruh langsung X3 terhadap Y	11,22	
	Total pengaruh X3 terhadap Y		11,22
9.	Total pengaruh X1,X2,X3 terhdap Y	87,93	87,93
10.	Besarnya pengaruh variabel lain	12,07	12,07
	Total Keseluruhan	100	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 2012

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi pada SMPN di kecamatan Pasaman. Berdasarkan analisis hasil diperoleh besaran pengaruh langsung sebesar 13,3%. Jika dilihat dari t hitung sebesar 3,725 pada sig 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,365 dengan pengaruh variabel lain terhadap iklim organisasi sebesar 93,06%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi. Perbaikan terhadap iklim organisasi dapat dilakukan dengan melakukan perubahan atau perbaikan gaya kepemimpinan seorang Kepala Sekolah. Dengan gaya kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan perilaku guru untuk bekerja dengan baik dan memberikan arahan pada guru agar dapat bekerja sama dan saling menghargai yang akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dengan terciptanya kenyamanan dalam bekerja akan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Sejalan dengan pendapat Simamora (2003: 47) bahwa adanya keterkaitan antara iklim organisasi dengan kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dari seorang kepala sekolah akan menciptakan iklim organisasi yang baik pula. Dengan demikian akan tercipta kondisi kerja yang menyenangkan yang berdampak pada terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala Sekolah terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis hasil diperoleh pengaruh langsung sebesar 8,20%. Jika dilihat dari t hitung sebesar 3,058 pada sig 0,003 dengan koefisien jalur sebesar 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMP di Kecamatan Pasaman. Perbaikan motivasi kerja dapat dilakukan dengan perbaikan atau perubahan dari gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah. Gaya yang sifatnya mengajak bukannya memaksa guru akan dapat memotivasi guru dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg dalam Wahjosumidjo (1994:87) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Untuk besaran pengaruh langsung iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 36,72% dengan t hitung sebesar 6,467 pada sig 0,000 dengan koefisien jalur sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru berpengaruh signifikan secara parsial. Perbaikan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan melakukan perubahan atau perbaikan terhadap iklim organisasi.

Iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan akan memberikan motivasi bagi guru dalam bekerja karena guru akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diemban. Membangun masyarakat terhadap keberadaan organisasi sebagai wadah pengembangan potensi. Dengan iklim organisasi yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karena lingkungan kerja yang kondusif membuat orang akan termotivasi sehingga mereka akan dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya dan akan berlanjut terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja terlihat dari hasil analisis uji F sebesar 21,187 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja sebesar 82,28% yang artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Tetapi masih ada variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru tersebut. Sejalan dengan pendapat Dessler (1998) bahwa sebagai hasil dari iklim organisasi akan timbul suatu yang dihasilkan, suatu pandangan tentang sistem formal organisasi, gaya kepemimpinan dan faktor lingkungan lainnya terhadap sikap, nilai kepercayaan dan motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Dengan kata lain iklim organisasi dipandang sebagai milik tersendiri bagi suatu lembaga atau organisasi seperti yang terlihat dan dirasakan oleh para anggotanya. Iklim organisasi yang kondusif akan dapat memberikan kenyamanan guru dalam bekerja sehingga akan memberikan motivasi kerja yang baik bagi guru untuk tugas yang diberikan.

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil analisis diperoleh sebesar 13,17%. Jika dilihat dari t hitung sebesar 3,894 pada sig 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan besaran pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 3,49%. Sementara untuk pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 1,83%. Untuk pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dari analisis hasil diperoleh t hitung sebesar 0,739 dengan signifikan $0,462 > 0,05$ yang artinya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan, maka dilakukan trimming tes untuk memperoleh analisis jalur baru. Sementara pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja terlihat perolehan hasil sebesar 11,22, besaran koefisien jalur 0,335 uji t hitung sebesar 3,589 dengan signifikan 0,001 yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berdasarkan uji F sebesar 13,168 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja

sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat dan juga dapat memperlemah hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja guru. Untuk data ini diperoleh hasil koefisien jalur $0,335 < 0,363$. Artinya lebih besar pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dari pada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Pasaman, sementara pengaruh variabel lain terhadap kinerja sebesar 87,86% artinya masih banyak banyak variabel yang ikut mempengaruhi kinerja selain variabel yang penulis teliti.

Perbaikan terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan melaksanakan perubahan dan perbaikan gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang berjalan dengan baik akan dapat mengarahkan guru untuk bekerja lebih baik dan dapat mengajak guru untuk bisa bekerja, saling menghargai sehingga akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang nantinya akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif dapat melahirkan motivasi kepada guru dalam menjalankan tugas yang terlihat dari kinerja guru tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Robin (2003:121) dan Rivai (2006:10) faktor yang mempengaruhi kinerja atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa disiplin, motivasi kerja, komitmen, sikap profesional, kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan, pengendalian diri sedangkan faktor eksternal dapat berupa pelatihan, iklim organisasi, upah dan suasana kerja serta pengawasan. Dari pendapat ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja (iklim organisasi) dan motivasi kerjamerupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Pasaman kabupaten Pasaman Barat, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Iklim organisasi SMPN di Kecamatan Pasaman. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mengarahkan perilaku guru untuk menciptakan iklim organisasi kearah yang dikehendaki, sehingga kepala sekolah selaku pemimpin memegang peranan penting dalam menciptakan iklim yang kondusif.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman. Hal ini berarti motivasi kerja guru belum sepenuhnya baik, maka hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya agar motivasi kerja guru dapat meningkat sehingga prestasi dapat pula ditingkatkan.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pasaman. Hal ini berarti bahwa perbaikan motivasi kerja dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan Gaya kepemimpinan kepala dan iklim organisasi, karena motivasi kerja guru dapat didorong melalui kemampuan atau gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah yang mendukung kerja guru. Sementara iklim organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tergambar dari tabel 4.6. Iklim organisasi SMPN di Kecamatan Pasaman 25,38 dengan kriteria cukup artinya iklim organisasi kurang kondusif sehingga tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.
4. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN di Kecamatan Pasaman. Hal ini berarti bahwa perbaikan terhadap kinerja guru dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja di SMPN di Kecamatan Pasaman.
5. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMPN di Kecamatan Pasaman. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja dengan pengaruh terbesar berada pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

REFERENSI

- Anoraga Panji. 1992. Psikologi Kerja Jakarta: Rineka Cipta
Dessler, Gary. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Penhalindo
Mangkunegara, AP. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
Rivai. Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
Rivai, Ella. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Robbin, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Konsep kontroversi dan Aplikasi*

- Robbin, Stephen P.(2006). *Organisasi Behavior*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Singgih Santoso, 2000. *SPSS Mengolah Data Statistika Secara Profesional*, PT, gramedia, Jakarta
- Simamora, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Thoha, Miftah (2009). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wahjosumidjo.(2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada Bandung : Alfabeta
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasukan dalam manajemen*: PT Raja Grafindo Persada Bandung