

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP IKLIM KERJA DI SMP NEGERI SUB RAYON 01 KABUPATEN DEMAK

Oleh: Supriantono Setyo Budi
SMP Negeri 1 Demak, Jalan Sultan Trenggono No 97
Email : setyobudi7002@gmail.com

Abstrak

Supriantono Setyo Budi. 2021. "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap iklim kerja di SMP Negeri di Sub Rayon 01 Kabupaten Demak". Tesis. Pembimbing (1) Dr. Ngurah Ayu Nyoman Murniati, M.Pd. (2) Dr. Ghufroon Abdullah, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja, motivasi kerja guru terhadap iklim kerja, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Demak. Penelitian ini kuantitatif jenis *expost facto* dengan populasi guru 164 orang dan sampel 116 orang diambil secara proporsional. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner.

Hasilnya: a). Korelasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru 0,645 (korelasi yang kuat), juga berpengaruh positif terhadap iklim kerja guru 41,6%, sisanya iklim kerja guru 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain, persamaan regresinya $\hat{Y}=74,005+0,281 X1$, b). Korelasi motivasi kerja guru dan iklim kerja guru 0,467 (kategori sedang), juga berpengaruh positif terhadap iklim kerja guru 21,8 % sisanya 78,3% iklim kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, persamaan regresinya $\hat{Y}=65,419+0,375 X2$. c). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap iklim kerja guru 57,1% sisanya 43,9% dipengaruhi variabel lain, koefisien regresi positif $\hat{Y}=56,122+0,116 X1+0,343 X2$.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan iklim kerja.

Abstract

Supriantono Setyo Budi. 2021. "The influence of the principal's transformational leadership style and teacher work motivation on the work climate in State Junior High Schools in Sub-Rayon 01, Demak Regency". Thesis. Supervisor (1) Dr. Ngurah Ayu Nyoman Murniati, M.Pd. (2) Dr. Ghufroon Abdullah, M.Pd.

This study aims to determine whether there is an influence between the principal's transformational leadership style on the work climate, the teacher's work motivation on the work climate, the principal's transformational leadership style and the teacher's work motivation together on the work climate in SMP Negeri Sub Rayon 01, Demak Regency. This research is a quantitative *expost facto* type with a population of 164 teachers and a sample of 116 people taken proportionally. Collecting data using a questionnaire instrument.

Result: a). The correlation of the principal's transformational leadership style to the teacher's work climate is 0.645 (strong correlation), also has a positive effect on the teacher's work climate 41.6%, the remaining 58.4% teacher work climate is influenced by other variables, the regression equation $=74.005+0.281 X1$, b). The correlation between teacher work motivation and teacher work climate is 0.467 (medium category), also has a positive effect on teacher work climate, 21.8%, the remaining 78.3% teacher work climate is influenced by other variables, the regression equation is $\hat{Y}=65.419+0.375 X2$. c). The principal's transformational leadership style and teacher work motivation have a positive effect on the teacher's work climate 57.1% the remaining 43.9% is influenced by other variables, the positive regression coefficient $=56,122+0,116 X1+0,343 X2$.

Keywords : Transformational leadership style, work motivation and work climate.

1. Pendahuluan

Dalam suatu lingkungan kerja timbul beberapa faktor yang dapat menimbulkan gangguan bagi tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor fisik, faktor fisiologis, faktor mental psikologis. Tekanan lingkungan kerja itu dapat menimbulkan gangguan dalam upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Oleh karena itu iklim kerja harus dibuat nyaman mungkin dengan mengatur dan mengendalikan suasana kerja.

Teori kepemimpinan transformasional didasarkan pada ide dari Burn di tahun 1978, kemudian dilanjutkan penelitian empiris mengenai versi dari teori yang diformulasikan oleh Bass pada tahun 1985. Bass mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mengintegrasikan pandangan-pandangan kreatif, ketekunan dan energi, intuisi dan kepekaan atau sensitivitas terhadap kebutuhan orang lain untuk mengintegrasikan strategi budaya lain ke organisasinya. (Bass, B.M dan Avolio, B.J. (1993:112). Menurut Bass, pemimpin yang transformatif memotivasi pengikutnya dengan melakukan hal-hal berikut ini: pertama, meningkatkan kesadaran tentang arti penting tujuan. Kedua, mengutamakan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi. Ketiga, menggerakkan bawahan menuju kebutuhan pada level yang lebih tinggi (Bass, B.M. 1985: 20).

Berdasarkan survei awal pada bulan Oktober 2020 yaitu wawancara dengan pengawas SMP Kabupaten Demak bapak Sugeng Riyadi dan empat Kepala Sekolah mengatakan bahwa masih banyak para guru di 4 (empat) SMP Negeri sub rayon 01 belum meningkatkan kompetensinya. Sementara itu survey awal dengan responden sebanyak 56 orang guru di 4 (empat) SMP Negeri sub rayon 01 Kabupaten Demak diperoleh hasil seperti pada Tabel 1.1 berikut ini:

No	Iklim Kerja	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Rata-Rata
56	52.29	62.79	62.50	59.19

Dari hasil tersebut terdapat fakta bahwa iklim kerja di 4 (empat) sekolah sub rayon 1 tersebut baru mencapai 52,29%. Dengan hasil tersebut berarti terdapat 47,71% iklim kerja guru di sekolah belum kondusif. Hal tersebut ditandai adanya perasaan tidak nyaman dalam bekerja karena sarana dan prasarana yang belum memadai seperti ruangan kerja yang masih gelap dan pengap, taman yang kotor dan tidak rapi, kemudian terjadi kurang harmonisnya hubungan antar teman, pembagian tugas yang tidak merata, belum diberdayakannya semua guru secara maksimal oleh pihak manajemen sekolah. Untuk gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mencapai 62,79%. Dengan hasil tersebut terdapat fakta bahwa gaya kepemimpinan transformasional masih belum maksimal sekitar 37,21%. Pihak manajemen sekolah dalam hal ini kepala sekolah belum sepenuhnya dipercaya dan dihormati sebagai panutan bagi guru, belum menyampaikan visi misi dalam setiap kesempatan rapat bersama dengan guru, kepala sekolah dalam mengambil keputusan sering kurang tepat dan daya kreativitas serta inovasinya masih kurang, jarang melakukan pembinaan atau nasehat terhadap guru yang melakukan kesalahan. Dari survey di atas juga diperoleh bahwa motivasi kerja guru mencapai 62,50%. Dengan hasil tersebut terdapat fakta bahwa motivasi kerja guru belum maksimal, sekitar 37,50%. Tanggung jawab guru terhadap pekerjaan belum maksimal seperti menyelesaikan tugas sering terlambat, semangat dalam bekerja hanya untuk mendapatkan pujian dan untuk mendapatkan imbalan uang, hubungan sesama teman kurang harmonis.

Dari hasil observasi tersebut terdapat fakta bahwa rata-rata 26.95% dalam setiap bulannya guru tidak hadir dengan berbagai

Tabel 1.1. Survei Awal Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Kerja Di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kab. Demak

alasan, sebanyak 33.77% datang terlambat, dan 32.54% pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja pegawai.

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Demak?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Demak?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Demak.

2. Kajian Pustaka

2.1. Definisi Iklim Sekolah

Forehand (Andre Hardjana, 2006: 5-6) berpendapat mengenai definisi iklim organisasi, yaitu seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (1) membedakan organisasi tersebut dari organisasi- organisasi lain; (2) bertahan hidup cukup lama; dan (3) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Menurut pendapat Campbell, et al. (Riggle, 2007: 13), Iklim organisasi merupakan seperangkat sikap dan harapan yang menggambarkan karakteristik organisasi dan hasil dari perilaku serta beberapa kemungkinan dari hasil tersebut. Iklim sekolah adalah syarat luas yang merujuk pada persepsi guru kepada lingkungan kerja utama sekolah; organisasi formal; organisasi informal; kepribadian peserta; dan kepemimpinan organisasional yang memengaruhinya. Definisi iklim organisasional sebagai perangkat karakteristik internal serupa pada beberapa aspek terhadap deskripsi terakhir personalitas.

2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2015: 256) terdapat 4 komponen kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) *Idealized influence* (pengaruh ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari bawahan; (2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional) adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol- simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi; (3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat; dan (4) *Individualized consideration* (pertimbangan individual) adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran, mendampingi, memonitor dan menumbuhkan peluang.

2.3. Motivasi Kerja Guru

Secara etimologis istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya “menggerakkan” (*to move*) (Winardi 2011:24). Motivasi bermakna mendorong, mengarahkan dan mengekalkan suatu tingkah laku. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat.

Winkel (1996) dalam Uno (2010:3) menyatakan motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai

suatu tujuan tertentu. Jadi motif merupakan kondisi internal dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

2.4. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang dilakukan Mohamad Najib Anis Subekhi (telaah manajemen Vol. 12 Edisi 2 2015, hal. 198), berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat” adalah (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas guru. Artinya ketepatan dalam kepemimpinan transformasional mengakibatkan peningkatan produktivitas guru SMP Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat; (2) Iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas guru. Artinya iklim kerja yang baik mengakibatkan peningkatan produktivitas guru SMP Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat; (3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap iklim kerja. Artinya ketepatan dalam kepemimpinan transformasional mengakibatkan terciptanya iklim kerja yang baik pada SMP Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

Penelitian dari Azzi Machwati dan Udik Budi Wibowo, (Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 3 2015, hal. 158-172) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD Jurnal”, menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah di sekolah dasar Kecamatan Ketanggungan, Kabupaten Brebes adalah: (1) 6,25% sekolah memiliki iklim organisasi sangat baik; (2) 18,75% sekolah memiliki iklim organisasi yang baik; (3) 33,33% kategori baik; (4) 37,50% kategori kurang baik; dan (5) 4,17% sekolah memiliki kategori tidak baik. Hasil

pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru, komitmen guru, dan motivasi kerja guru terhadap iklim organisasi sekolah (AdjustedR²=0,418).

2.5. Kerangka Berfikir

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada tugas atau pencapaian hasil. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola, penetapan metode dan prosedur pencapaian tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada hubungan manusia adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan dengan bawahan. Sedangkan motivasi kerja guru mengandung rangsangan dari kepala sekolah kepada guru, sehingga guru melakukan tugas yang menjadi visi dan misi, dan pada gilirannya juga dapat merealisasikan tujuan sekolah, diasumsikan memiliki pengaruh terhadap iklim kerja guru di sekolah. Dari uraian di atas mengindikasikan adanya hubungan secara teoritis antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan iklim kerja sekolah. Sehingga patut diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari keduanya terhadap iklim kerja sekolah dengan kata lain makin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru maka akan semakin baik pula iklim kerja di sekolah tersebut.

Perhatikan skema kerangka berfikir berikut:



Gambar 2.5. Skema kerangka berfikir

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan yang telah diajukan. Meski hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan, namun tidak asal menduga tetapi harus menggunakan logika berfikir rasional maupun berfikir empiris (Sugiyono, 2015: 96). Ada hipotesis deskriptif dan hipotesis statistik. Dari kajian teori di atas dan survey awal peneliti serta rumusan masalah yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja SMP Negeri di sub rayon 01 Kabupaten Demak
- 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap iklim kerja SMP Negeri di sub rayon 01 Kabupaten Demak
- 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap iklim kerja SMP Negeri di sub rayon 01 Kabupaten Demak.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis *expost facto* yang merupakan penelitian dengan tujuan menemukan penyebab yang memungkinkan

perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variable bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Pendekatan kuantitatif karena datanya berbentuk angka-angka yang diperoleh dari hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang tersebar di SMP Negeri SubRayon 01 Kabupaten Demak berjumlah 4 SMP dengan jumlah guru 164 orang dan sampel 116 orang. Sampel sebanyak 116 orang tersebut diambil secara proporsional. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner untuk menjangkau data gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Demak.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat dan masing-masing variabel akan meneliti sejumlah subvariabel. Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini ada dua variable yaitu variable bebas atau *independence* dan variable terikat atau *dependence*. Variabel bebas adalah variable yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variable terikat. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah "iklim kerja" (Y) dan sebagai variable independe atau variable tidak terikat/ bebasnya adalah gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2).

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) terhadap Iklim Kerja Guru (Y).

Tabel 4.1 Hasil uji korelasi gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru.

Correlations

	Y	X1
Pearson Correlation	1.000	.645
	.645	1.000
Sig. (1-tailed)	.	.002
	.002	.
N	116	116
	116	116

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,645 korelasi kedua variable termasuk kategori kuat dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

4.2. Uji ANova (unji F)

Tabel 4.2 Hasil uji Anovagaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1213.053	1	1213.053	8.572	.004 ^b
Residual	16131.731	114	141.506		
Total	17344.784	115			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji anovagaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji anova diperoleh nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,004 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 8,752 $> F$ tabel sebesar 3,92 signifikan pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,004$ berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru SMP N di Sub Rayon 01 Demak diterima.

4.3. Uji Determinasi (R²)

Tabel 4.3 Hasil determinasi gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.362	11.89565

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru diperoleh nilai $R = 0,645$ dan nilai R square sebesar 0,416 artinya bahwa 41,6% iklim kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah, sisanya 58,4% iklim kerja guru SMPN di Sub Rayon 01 Kabupaten Demak dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4. Uji Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi menunjukkan signifikan koefisien regresi $t = 7,192$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 74,005 sangat signifikan, dan $t = 2,928$ signifikan pada $\alpha = 0,004$ maka berarti koefisien regresi 0,281 signifikan.

Hasil uji regresi gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 74,005 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,281 dengan signifikansi 0,004 dengan persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = 74,005 + 0,281 X_1$.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya iklim kerja guru SMPN di Sub Rayon 01 Kabupaten Demak dipengaruhi oleh baik buruknya gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah. Semakin baik gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah, maka semakin baik pula iklim kerja guru SMPN di Sub Rayon 01 Kabupaten Demak.

4.5. Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru.

Uji Korelasi antar variabel

Tabel 4.4 Hasil uji korelasi motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru

		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.467
	X2	.467	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	116	116
	X2	116	116

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa korelasi motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru diperoleh nilai sebesar 0,467 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi kedua variable tersebut kategori sedang.

Uji Anova (unji F)

Tabel 4.5 Hasil Anova supervise akademik terhadap iklimkerja guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3780.128	1	3780.128	31.769	.000 ^b
Residual	13564.656	114	118.988		
Total	17344.784	115			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.5 hasil anova motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru diperoleh hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 31,769 > F tabel sebesar 3,92 signifikan pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,000$, maka hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru SMPN di Sub Rayon 01 Demak diterima.

Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variable independen terhadap variable dependen yang

ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variable independent dapat menjelaskan variable dependen (Priyatno, 2009: 79). Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen.

Tabel 4.6 Hasil pengaruh motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.211	10.90817

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru diperoleh nilai R sebesar 0,467 dengan R square sebesar 0,218 artinya bahwa 21,8% iklim kerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan sisanya 78,2% iklim kerja guru SMPN di sub Rayon 01 kabupaten Demak dipengaruhi oleh variabel lain.

Koefisien Regresi

Tabel 4.7 Hasil Koefisien regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Constant	65.149	6.959		9.361	.000		
X2	.375	.067	.467	5.636	.000	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji koefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 9,361$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 65,149 sangat signifikan, dan $t = 5,636$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,375 sangat signifikan.

Hasil uji regresi motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru diperoleh nilai konstanta 65,149 dengan koefisien 0,375 dan nilai signifikansi 0,000. Maka

persamaan regresinya berikut: $\hat{Y}=65,149+0,375 X_2$.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya iklim kerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi kerja guru. Semakin baik motivasi kerja guru maka akan meningkatkan iklim kerja guru. Demikian pula sebaliknya apa bila motivasi kerja guru tidak baik maka akan menurunkan iklim kerja guru.

4.6. Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Iklim Kerja Guru.

Hasil Uji korelasi

Tabel 4.8 Hasil Korelasi variabel X1 dan X2 terhadap Y

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.645	.467
	X1	.645	1.000	.364
	X2	.467	.364	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.000
	X1	.002	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	116	116	116
	X1	116	116	116
	X2	116	116	116

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah terhadap iklimkerja guru diperoleh nilai sebesar 0,645 (korelasi kuat) dan korelasi motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru sebesar 0,467(korelasi sedang) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 3 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil *anova* sebagaimana tabel di bawah ini:

Uji Anova (unji F)

Tabel 4. 9 Hasil *Anova* variabel X₁ dan X₂ terhadap iklimkerja guru.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3958.170	2	1979.085	16.706	.000 ^b
Residual	13386.615	113	118.466		
Total	17344.784	115			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji *anova* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guruterhadap iklimkerja gurudiperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar $16,706 > F$ tabel sebesar $3,07$ signifikan pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,000$, maka hipotesis 3 diterima.

Uji Determinasi (R²)

Berdasarkan uji determinasi dapat dijelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap iklim kerja guru diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,571 artinya bahwa besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap iklim kerja guru sebesar 51,7% dan sisanya 48,3% iklim kerja guru SMPN di Sub Rayon 01 Demak dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

Koefisien regresi

Berdasarkan uji koefisien regresi menunjukkan signifikasi koefisien regresi $t = 5,545$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 56,122 sangat signifikan, dan $t = 11,226$ signifikan pada $\alpha = 0,002$ maka berarti koefisien.

Regresi 0,116 sangat signifikan serta $t = 4,814$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,343 sangat signifikan.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi ganda diperoleh nilai konstanta 56,122 sedangkan nilai koefisien $X_1 = 0,116$ dan nilai koefisien $X_2 = 0,343$ nilai signifikansi 0,002 dan 0,000. Maka persamaan regresinya sebagai berikut: $\hat{Y} = 56,122 + 0,116X_1 + 0,343X_2$. Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya iklim kerja guru SMPN di Sub Rayon 01 Demak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Semakin baik kedua variable tersebut, maka meningkatkan iklim kerja guru.

5. Penutup Kesimpulan.

- Korelasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan iklim kerja guru termasuk kategori kuat (0,645). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap iklim kerja guru sebesar 41,6% sisanya 58,4% iklim kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 74,005 + 0,281 X_1$.
- Korelasi motivasi kerja guru dan iklim kerja guru sebesar 0,467 termasuk kategori sedang. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap iklim kerja guru sebesar 21,8 % sisanya 78,3% iklim kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain dengan persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 65,419 + 0,375 X_2$.
- Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap iklim kerja guru SMPN Sub Rayon 01 Kabupaten Demak sebesar 57,1% sisanya 43,9% dipengaruhi variabel dengan koefisien regresi positif $\hat{Y} = 56,122 + 0,116 X_1 + 0,343 X_2$,

DAFTAR PUSTAKA

- Andre Hardjana. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 1-36.
- Azzi Machwati dan Udik Budi Wibowo, "Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD Jurnal". *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 3 (2015), hal 158-172. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bass, B.M dan Avolio, B.J., 1993. "Transformational Leadership and organizational Culture", dalam PAQ SPRING, Vol. 17, No. 1, h. 112-121.
- Bass, B.M., 1985 "Leadership and Performance beyond Expectations" (New York: The Free Press, 1985)
- Mohamad Najib Anis Subekhi, 2015. "Pengaruh kepemimpinan transformasional Dan iklim kerja terhadap produktivitas guru Smp negeri di kecamatan palmerah jakarta barat" *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 9 No. 1, 1 Juli 2018.
- Muhammad, Ami. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riggle, Robert J. (2007). *The Impact of Organizational Climate Variables of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation, and Ethical Climate on Salesperson Psychological and Behavioral Work Outcomes*. Graduate School Theses and Dissertations. Diakses dari <http://scholarcommons.us.edu/etd/2339> pada tanggal 14 Juni 2020, Jam 13:20 WIB.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2013. "Organizational Behavior", Fifteenth Edition. The United States of America: Pearson Education, Inc., 2013.
- Robbin, S. P., & T. A. Judge. 2015. "Perilaku Organisasi", Edisi 16, dalam Terjemahan Salemba Empat: Jakarta.

- Robbin, S. P., & T. A. Judge. 2017.
“*Perilaku Organisasi*”, cetakan ke 5.
Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 14
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D* Bandung: Alfabeta, hal. 82