

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH TERHADAP IKLIM KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA**

**Rila Hardiansyah**

Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Pendidikan Mandalika

e-mail: [rilahardiansyah@undikma.ac.id](mailto:rilahardiansyah@undikma.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) memperoleh gambaran mengenai Kepemimpinan Demokratis kepala sekolah di SMPN 13 Mataram, (2) memperoleh gambaran mengenai Iklim Kerja guru di SMPN 13 Mataram, dan (3) mengetahui bagaimana Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Iklim Kerja Guru di SMPN 13 Mataram Tahun Pelajaran 2018/2019. Penelitian ini merupakan penelitian eks post facto dengan pendekatan kuantitatif dan desain korelasional. Data dikumpulkan dengan metode angket dan didukung juga oleh dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) gambaran mengenai kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan kategori baik yang berjumlah 76,6%, cukup 23,4% dan kurang 0%; (2) gambaran mengenai iklim kerja guru dengan kategori baik berjumlah 78,7% dan cukup 21,3% sedangkan kurang 0%; dan (3) hasil analisis regresi memberikan nilai t-hitung sebesar 16,22 dengan taraf signifikansi 0,000 sehingga menjadi dasar untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Kesimpulan yang kemudian diambil, khusus terkait pengujian hipotesis, adalah bahwa Kepemimpinan Demokratis kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja guru di SMP Negeri 13 Mataram Tahun Ajaran 2018/2019.

**Kata Kunci:** *Kontribusi, Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru*

**ABSTRACT**

This study aims to (1) obtain an overview of the Democratic Leadership of the principal at SMPN 13 Mataram, (2) obtain an overview of the Teachers' Work Climate at SMPN 13 Mataram, and (3) find out how the Democratic Leadership of the Principal influences the Teachers' Work Climate at SMPN 13 Mataram in the 2018/2019 Academic Year. This study is an ex post facto study with a quantitative approach and correlational design. Data were collected using a questionnaire method and also supported by documentation. The data obtained were then analyzed using descriptive statistics and simple linear regression analysis. The results of the analysis show that (1) the description of the democratic leadership of the principal with a good category amounted to 76.6%, sufficient 23.4% and less than 0%; (2) the description of the teacher's work climate with a good category amounted to 78.7% and sufficient 21.3% while less than 0%; and (3) the results of the regression analysis provide a t-value of 16.22 with a significance level of 0.000 so that it becomes the basis for rejecting  $H_0$  and accepting  $H_a$ . The conclusion that was then drawn, specifically related to hypothesis testing, was that the principal's Democratic Leadership had a significant influence on the teacher work climate at SMP Negeri 13 Mataram in the 2018/2019 Academic Year.

**Keywords:** *Contribution, Democratic Leadership of School Principals, Teachers Work Climate*

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor dalam manajemen pendidikan untuk membentuk dan mengelola sistem pendidikan di sekolah demi menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Karena peran seorang pemimpin dalam mengelola seluruh

aspek yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan demokratis merupakan bentuk atau cara seseorang untuk melakukan tugasnya sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Tugas seorang pemimpin adalah mengatur, melaksanakan, membimbing, memotivasi, membina, mengarahkan, dan mengelola segala bentuk kegiatan yang ada di organisasi tersebut. Yang di mana cirinya yakni mengutamakan musyawarah, mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi, mengembangkan kreativitas bawahan, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, mendahulukan kepentingan bersama, mengembangkan kepemimpinannya, memandang semua masalah dapat dipecahkan dan perluasan kaderisasi. Hal ini dilakukan untuk mempertanggungjawabkan tugasnya sebagai seorang pemimpin bagi bawahannya maupun organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan demokratis merupakan suatu perilaku di mana seorang pemimpin memberikan kebebasan terhadap semua anggotanya untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, saran dan kritiknya untuk mencapai tujuan.

Namun, hal yang masih menjadi permasalahan di dunia pendidikan yang belum diperhatikan dengan baik. Karena sebesar apa pun input yang dilakukan maka outputnya akan tetap sama jika sistem pendidikan masih belum diorganisasi dengan baik oleh kepala sekolah. Permasalahan inilah yang masih menjadi tantangan bagi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja guru yang kondusif dan mendukung. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi iklim kerja guru. Dengan demikian peran guru harus sangat diperhatikan oleh kepala sekolah dalam mengelola kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Dengan suasana kerja yang kondusif dan tidak menekan dapat memberikan motivasi yang kuat bagi guru untuk bekerja dan mengembangkan kemampuannya. Iklim kerja bukan hanya diciptakan secara fisik saja seperti sejuk, rindang, tertib, bersih dan sebagainya. Namun, iklim kerja secara psikologis juga perlu dilakukan untuk menciptakan suasana yang kondusif di mana lingkungan sekolah dapat dirasakan bersih, rindang, aman, harmonis dan terjalinnya kerja sama yang baik antara warga sekolah.

Sedangkan kondisi iklim kerja masih kurang efektif walaupun penempatan personalianya berdasarkan kualifikasi, namun pembinaan hubungan, pemanfaatan informasi, komunikasi antar personal dan dinamika guru masih belum dilakukan secara optimal. Seperti dinamika guru walaupun masih bisa terkontrol dan kepala sekolah tidak perlu banyak melarang atau membuat peraturan yang menghambatnya, namun masih kurang dalam memanfaatkan ide dan kreativitas guru yang ada untuk kemajuan sekolah. Meskipun pola kepemimpinan sudah demokratis akan tetapi iklim kerja masih belum mencapai kondisi ideal. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana pola kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan iklim kerja guru SMPN 13 Mataram, sekaligus mengungkap bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap iklim kerja guru di SMPN 13 Mataram tahun ajaran 2018/2019.

Kepemimpinan berarti membahas pemimpin yang artinya orang yang bertindak memimpin, sedangkan kepemimpinan merupakan sifat dari seorang pemimpin yang keduanya saling berhubungan secara fungsional (Tatang, 1996: 9). Adapun kepemimpinan merupakan daya dan upaya yang dilakukan oleh seseorang, yang menjabat sebagai pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar menjalankan rencana kerja yang sudah ditetapkan dalam tercapainya tujuan dengan cara yang efektif dan efisien (Basri, 2014: 11). Jadi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi atau mengajak orang lain untuk mau melakukan apa yang kita inginkan atau perintahkan dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan yang bersifat membimbing bawahan dalam melakukan aktivitas kesehariannya. Kepemimpinan demokratis disebut juga dengan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif.

Dikatakan kepemimpinan modernis atau partisipatif karena kepemimpinan demokratis lebih cenderung bergaul dan berpartisipasi aktif dalam melakukan kegiatan bersama dengan bawahannya. Melalui partisipasi ini akan terjalin rasa akrab yang dapat mempengaruhi antara pemimpin dan bawahannya guna pencapaian tujuan yang diinginkan bersama. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi (Basri, 2014: 26).

Menurut Sagala (2013: 130) “iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan”. Sedangkan menurut Suharsaputra (2013: 81), “iklim kerja merupakan lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi kinerja organisasi melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya”. Iklim kerja merupakan suasana organisasi yang disebabkan oleh perilaku karyawan yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar yang dapat mempengaruhi kinerja dan tingkah laku para anggotanya. Dengan demikian iklim kerja adalah suatu keadaan atau kondisi di mana suasana lingkungan kerja yang kondusif, aman, gembira dan tidak mencengkram bagi karyawan ataupun bagi orang yang bekerja di dalamnya.

Sedarmayanti (2011) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” (Laliasa dkk, 2018: 85). Jadi lingkungan kerja merupakan segala yang ada di sekitar anggota dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kegiatan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya. Menurut Hoy & Miskel (2014: 269) mengatakan bahwa:

*“Budaya organisasi merupakan satu upaya untuk mewujudkan perasaan, kesan, atmosfer, karakter, atau sosok sebuah organisasi”*

Sedangkan McShane & Glinow (2005) mengatakan:

*“Organization culture is the basic pattern of shared assumptions, values, and beliefs considered to be correct way of thinking about and acting on problems and opportunities facing the organization”* ( Uharsaputra, 2013: 96).

Budaya organisasi merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi atau anggota organisasi dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain budaya organisasi sebagai sistem yang ada di antara para anggota tentang organisasi tempatnya bekerja dan bagaimana cara mereka berperilaku di dalam organisasi itu dan merupakan simbol dari organisasi itu sendiri.

Iklim, lingkungan dan budaya organisasi merupakan perspektif kontemporer dalam melihat perbedaan antar sekolah. Walaupun struktur sama namun iklim, lingkungan dan budaya organisasi bisa berbeda. Kenapa demikian, karena iklim merupakan kualitas yang tetap dari suatu sekolah yang tercermin dari persepektif guru akan perilaku organisasi. Sedangkan lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja dan bisa mempengaruhi dalam melakukan kegiatan. Sementara budaya organisasi merupakan cerminan dari norma dan nilai yang diterapkan dalam suatu organisasi, budaya ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam pencapaian organisasi.

Hal ini dapat dilihat dalam keterbukaan perilaku, kesehatan hubungan antar personal dan humanisme dalam ideologi pengawasan pada siswa. Iklim, lingkungan dan budaya mempunyai kaitan yang erat dan dapat saling memperkuat, sehingga pengembangannya memerlukan keterpaduan guna menciptakan organisasi/organisasi sekolah yang bermutu. Dalam upaya memperbaiki iklim, lingkungan dan budaya organisasi sekolah perlu melakukan perubahan dengan strategi-strategi yang lebih efektif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh data penelitian. Sehubungan dengan penelitian ini, maka metode pendekatan yang digunakan adalah empiris, karena permasalahan yang diteliti sudah ada yaitu berupa pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap iklim kerja guru. Dengan demikian jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan Ex Post Facto (meneliti peristiwa yang telah terjadi; tidak dapat memberi perlakuan terhadap variabel bebas) dan jenis korelasional di mana peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data berupa data kuantitatif.

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan metode pengumpulan data menggunakan angket sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode pelengkap. Adapun tahap analisis regresi terbagi menjadi dua yakni analisis deskriptif untuk rumusan masalah pertama dan kedua sedangkan analisis regresi sederhana untuk rumusan masalah ketiga. Analisis regresi terbagi menjadi enam tahap yaitu: a) Melakukan uji asumsi (uji normalitas), b) Menentukan persamaan regresi ( $\hat{y}=a+bX$ ), c) Menentukan tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y, d) Menentukan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, e) Menentukan signifikansi model regresi, f) Menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah SMPN 13 Mataram Tahun Pelajaran 2018/2019 dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Kategori Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Baik	36	76,6
2	Cukup	11	23,4
3	Kurang	0	0
	Jumlah	47	100

Tabel 1 menunjukkan bagaimana persepsi guru terhadap kepemimpinan demokratis kepala sekolah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 47 guru ada 76,6% yang menyatakan baik, 23,4% yang menyatakan cukup dan 0% yang menyatakan kurang terhadap kepemimpinan demokratis kepala sekolah. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa, nilai kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang menyatakan baik adalah 36 orang dan yang menyatakan cukup 11 orang sedangkan tidak ada yang menyatakan kurang. Jadi kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat dikatakan baik. Sedangkan nilai rata-rata, nilai standar deviasi/simpangan baku, dan nilai maksimum minimum kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang didapatkan dari hasil perhitungan statistik dengan nilai rata-rata 3,4389, nilai standar deviasi 0,4409, nilai maksimum 4,00 dan nilai minimum 2,56.

Gambaran Iklim Kerja Guru di SMPN 13 Mataram Tahun Ajaran 2018/2019. Berdasarkan analisis deskriptif kategori variabel iklim kerja guru dapat disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2.** Kategori Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	37	78,7
2	Cukup	10	21,3
3	Kurang	0	0
	Jumlah	47	100

Tabel 2 menunjukkan bagaimana persepsi guru terhadap iklim kerja yang ada, hasil analisis ini menunjukkan bahwa dari 47 guru ada 78,7% yang menyatakan baik, 21,3% yang menyatakan cukup dan 0% yang menyatakan kurang terhadap kepemimpinan demokratis kepala sekolah. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa, nilai iklim kerja guru yang menyatakan baik adalah 37 orang dan yang menyatakan cukup 10 orang sedangkan tidak ada yang memberikan penilaian kurang. Sedangkan nilai-rata-rata, nilai standar deviasi, dan nilai maksimum minimum dari iklim kerja guru yang diperoleh dari hasil perhitungan statistik dengan nilai rata-rata 3,4245, nilai standar deviasi 0,4556, nilai maksimum 4,00 dan nilai minimum 2,56.

Aspek yang hendak ditemukan yaitu pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap iklim kerja guru. Jawaban terhadap rumusan masalah ini didasarkan pada analisis regresi linier sederhana. Langkah awal untuk melaksanakan analisis data dalam penelitian ini adalah dengan merumuskan hipotesis. Hipotesis yang digunakan dalam rumusan masalah ini adalah  $H_a$  dan  $H_0$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa taraf signifikansi yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$ -hitung  $16,622 > t$ -tabel  $2,014$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah (X) berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja guru (Y) di SMPN 13 Mataram.

## Pembahasan

Pada kajian pustaka telah dijelaskan teori mengenai kepemimpinan demokratis kepala sekolah, di mana kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang lebih mementingkan kepentingan bersama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan atau untuk tujuan organisasi. Adapun pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes (dalam Nadir, 2017:153) berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Dari pendapat ini bahwa perlunya peran seorang pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru serta mampu mendorong dan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik.

Penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan demokratis kepala sekolah oleh Nadir (2017) tentang “pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP negeri 3 Pamboang” hasil analisis menunjukkan bahwa uji  $t$  untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh  $t$ -hitung =  $4,806 > t$  tabel =  $2,032$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai diterima. Dari pengujian dengan menggunakan program, diperoleh nilai  $r = 0,647$ . Berdasarkan tabel interval koefisien korelasi, nilai  $r = 0,647$  berada pada tingkat hubungan yang kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja



guru dan pegawai pada SMP negeri 3 Pamboang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai sebesar 0,647 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh Kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai sebesar  $(0,647)^2$  sama dengan 0,419 atau 41,9%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja yang dikemukakan oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007: 135) yakni lingkungan eksternal, strategi organisasi, peraturan organisasi, kekuatan sejarah dan kepemimpinan. Sehingga perlunya seorang pemimpin untuk dapat mengelola iklim sekolah dengan baik. Karena seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki peran yang penting untuk mewujudkan sistem komunikasi dan pembentukan iklim kerja yang kondusif bagi guru untuk lebih nyaman dalam bekerja.

Penelitian tentang iklim kerja yang dilakukan oleh Hamid (2014) tentang "pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru madrasah Ibtidaiyah negeri kota Bandar Lampung di MIN kota Bandar Lampung tahun ajaran 2014/2015" dengan hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi Iklim Kerja (X) sebesar 0,308 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 21.495 dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta menyatakan, jika tidak didukung dengan iklim kerja maka kinerja guru akan tetap sebesar 21,495 unit skor angka koefisien regresi sebesar 0,308, angka tersebut mempunyai arti bahwa Iklim Kerja yang kondusif, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,308. Dengan besarnya koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X) atau sama dengan 30,8 % artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Iklim Kerja (X) dengan variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Iklim Kerja sebesar 100%, maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Guru 30,8 % dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian jika iklim kerja guru dikelola dengan baik maka kinerja guru akan semakin baik pula, sehingga perlunya seorang pemimpin berperan aktif dalam mengelola iklim kerja guru di sekolah.

Berdasarkan teori yang ada, menurut Suharsaputra (2013:83) mengatakan iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Pentingnya pemimpin/manajer sekolah memperhatikan iklim yang ada dalam organisasi sekolah merupakan suatu gambaran bahwa pencapaian tujuan organisasi sekolah juga akan banyak ditentukan oleh bagaimana pengelolaan lingkungan sekolah sebagai pembentuk iklim sekolah, mendorong pada situasi kondusif bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya dengan produktif. Dengan demikian seorang pemimpin harus mampu mengelola lingkungan serta iklim kerja yang ada untuk mendorong motivasi kerja guru menjadi lebih baik, mau itu dari gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan demokratis serta gaya kepemimpinan lainnya. Sehingga dari teori ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat mempengaruhi iklim kerja guru.

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan fakta bahwa pemimpin yang memimpin organisasinya secara demokratis akan membantu memunculkan iklim kerja yang positif pada karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Enny Trisnayanti dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016) tentang "pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan perbankan di bali" menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil analisis pengaruh X terhadap M diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,586. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap iklim organisasi. Dengan demikian pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap iklim kerja guru merupakan pengaruh yang positif.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis bahwa gambaran kepemimpinan demokratis kepala sekolah menunjukkan kategori baik yang berjumlah 76,6%, cukup 23,4% dan kurang 0%. Dengan jumlah kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang menyatakan baik adalah 36 orang dan yang menyatakan cukup 11 orang sedangkan tidak ada yang menyatakan kurang. Sehingga dengan kata lain kepemimpinan demokratis kepala sekolah sudah dilakukan dengan baik yang dinyatakan dengan jumlah 76,6%. *Output* hasil analisis menunjukkan gambaran iklim kerja guru dengan kategori baik berjumlah 78,7% dan cukup 21,3% sedangkan kurang 0%. Dengan jumlah iklim kerja guru yang menjawab baik adalah 37 orang dan yang menyatakan cukup 10 orang sedangkan tidak ada yang memberikan penilaian kurang. Dengan demikian iklim kerja guru sudah diterapkan dengan baik yang ditunjukkan dengan jumlah 78.7% yang menyatakan baik.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan hasil nilai t-hitung yang diperoleh 16,622 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,014. Taraf signifikansi yang diperoleh pada *output* analisis adalah 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan hasil analisis ini maka dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja guru di SMPN 13 Mataram Tahun Ajaran 2018/2019. Karena nilai korelasi variabel kepemimpinan demokratis dan iklim kerja guru yang dihasilkan sebesar 0,927 yang berada pada posisi 0,80-1,00 yang berarti korelasinya sangat kuat dengan besar pengaruh variabel kepemimpinan demokratis terhadap iklim kerja yang dilihat dari nilai R atau *R square* sebesar 80%, dan faktor dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 14%.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, E. Nanda. (2017). *Pengaruh Budaya Membaca Disekolah Terhadap Kemampuan Berfikir Kritis Siswa*. (Skripsi, Universitas Jember).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 19725.
- Arikunto, S. (2014). *Metode Penelitian. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia .
- Carudin, C., & Agus, K. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 1(1), 30-37.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers college record*, 111(1), 180-213.
- Dewi, Y. L. R. P., & Sugiharti, R. E. (2014). Hubungan Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dengan Etos Kerja Guru Di SDIT Nurul Falah Kec. Tambun Utara Kab. Bekasi. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2(1), 8-13.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *PERFORMA*, 3(3), 400-408.
- Hamid, A. (2014). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung. *Jurnal Al Bayan UIN Raden Intan*, 6(2), 73663.
- Herosita, Y. (2017). Implementasi Model Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Mengajar. *Jurnal Daya Saing*, 3(1), 57-61.
- Hoy, W. K., & Miskel, C G. (2014). *Administrasi pendidikan: teori, riset dan praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kusmanto, B. (2013). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Berbasis Ketamansiswaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 122-148.

- Kutsyuruba, B., Klinger, D. A., & Hussain, A. (2015). Relationships among school climate, school safety, and student achievement and well-being: a review of the literature. *Review of Education*, 3(2), 103-135.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 42-52.
- Mudena, M., Wilian, S., & Sukardi, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mataram Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1).
- Nadir, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 3 Pamboang. *Pepatudzu: Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*, 13(2), 148-162.
- Priansa, D. J. (2017). Menjadi kepala sekolah dan guru profesional. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan: Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tatang. (2017). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.
- Zulkarnain, Z., Wildan, W., & Setiadi, D. (2017). Hubungan antara Iklim Kerja Dan kompetensi Guru dengan Kinerja Guru Smk di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(2).