

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PUJUD KABUPATEN ROKAN HILIR

Dara Nur Alita¹⁾
Azhar²⁾
Afrianto³⁾

1) SD Negeri 016 Pondok Kresek

2) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau
University

3) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau
University

E-mail: daranuralita124@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the principal's leadership and school organizational culture on teacher performance in Public Elementary Schools, Pujud District, Rokan Hilir Regency. The population in this study were all elementary school teachers in Pujud District, Rokan Hilir Regency with 237 respondents, a sample of 149 respondents. The data analysis technique used is descriptive statistics and inferential descriptive. The results of this study indicate that there is an influence of the principal's leadership on teacher performance of 57.5%, there is an influence of school organizational culture on teacher performance of 62% and the influence of the principal's leadership and school organizational culture on teacher performance is 73.1%.

Keywords: *Principal Leadership; Organizational Culture; Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir dengan 237 responden, sampel penelitian sebanyak 149 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan deskriptif inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 57,5%, terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 62 % dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 73,1 %.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Budaya Organisasi; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Menurut Mulyasa (2014) dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan pembelajaran tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif.

Kepala sekolah sebagai pimpinan dan pengelola sumber daya sekolah, harus mampu mengelola budaya organisasi sekolahnya baik dalam segi SDM maupun potensi-potensi sekolah lainnya. Kepala sekolah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan keadaan di sekolahnya, serta dapat menjabarkan kondisi sekolahnya ke dalam visi, misi dan aksi dengan tujuan agar mampu mencapai target kurikulum di sekolahnya.

Sagala (2009), mengemukakan sifat kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya. Berbagai upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah selaku pimpinan adalah dengan memberikan dukungan (motivasi) dan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Dengan memberikan dukungan, guru akan merasa setiap tugasnya menjadi penting dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru erat sekali kaitannya dengan tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah.

Mulyasa (2009) menyatakan keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang

berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh aktivitas sekolah. Sudah seharusnya guru mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar dikelas). Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari (2009) dan Widodo (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. McShane dan Von Glinow (2008) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap.

Menurut A Timpe Dale (2008) menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik kelayalannya ataupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: 1) perilaku pimpinan, 2) adanya pelatihan, 3) dorongan positif, 4) paham akan tugasnya, 5) adanya sistem penghargaan, 6) adanya penilaian, dan 7) adanya motivasi, 8) budaya organisasi (Chotimah dan Faturrohman, 2014:214).

Keadaan sekolah atau budaya organisasi sangat berpengaruh untuk proses mengajar para guru. Wibowo (2011) ada beberapa hal yang perlu diutamakan dalam meningkatkan hasil kinerja guru, yaitu nilai-nilai yang dapat di pahami, manajemen yang baik, tenaga pendidik, keadaan lingkungan, hubungan antar guru, saling menciptakan kegiatan gotong royong yang baik.

Syaukani, (2002), mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya.

Namun saat ini berbagai kasus pada dunia pendidikan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja guru dan mutu pendidikan sering saja terjadi. Berbagai permasalahan tersebut antara lain seperti : saat ini banyak diberitakan para Kepala Sekolah yang hanya terpaku dengan urusan-urusan administrasi semata dan menyerahkan sepenuhnya tugas pengajaran kepada para guru. Dalam pelaksanaannya menurut Mulyasa, pekerjaan Kepala Sekolah merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Kepala Sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Pada survey awal peneliti yang dilaksanakan pada tanggal 12 Januari tahun 2022 ditemukan adanya fenomena-fenomena yang menunjukkan adanya sekolah yang belum sepenuhnya menjalankan fungsinya dengan baik.

Fenomena ini terjadi di wilayah Kecamatan Pujud, Provinsi Riau, khususnya di Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pujud, dimana sekolah-sekolah tersebut dijadikan sebagai lokasi penelitian. Secara umum fenomena-fenomena tersebut, akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa guru yang kurang melengkapi perangkat pembelajaran.
2. Masih ada beberapa guru yang kurang memahami metode pembelajaran/PAKEM
3. Masih ada beberapa kepala sekolah yang mengandalkan kekuasaan dalam menciptakan pola hubungan guru bukan dengan mengedepankan kerjasama fungsional.
4. Masih ada beberapa kepala sekolah yang kurang memberikan masukan/bimbingan kepada guru dalam menjalankan fungsinya.
5. Kurang harmonisnya hubungan antara guru dan pegawai di lingkungan sekolah.
6. Kurang disiplinnya tenaga pendidik/pengajar dalam melaksanakan proses pembelajaran, Seperti yang tertuang dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS mewajibkan PNS untuk masuk kerja dan menaati jam kerja. Pasal tersebut menjelaskan tentang kewajiban “bekerja dan menaati peraturan jam kerja”.
7. Sebagian guru belum berbuat secara maksimal sebagai seorang guru dengan menunjukkan kepribadian yang tidak baik dengan merokok, bermain HP di depan siswa, bertutur kata kurang sopan, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

nomor 64 tahun 2015 tentang kawasan tanpa rokok di lingkungan sekolah.

Fenomena lain bahwa budaya sekolah terlihat dengan adanya kerjasama yang baik antar sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan siswa/i di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud dalam melaksanakan program-program sekolah. Salah satu diantaranya adalah dalam kegiatan program sekolah adiwiyata, seluruh unsur yang ada di sekolah ikut berpartisipasi dalam kelancaran program tersebut dengan membudayakan hidup bersih dilingkungan sekolah. Kepala sekolah juga menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan pegawai. Hal ini sesuai dengan Surat Deputi Menteri Negara Lingkungan Hidup bidang komunikasi Lingkungan dan Pemberdayaan Masyarakat tanggal 30 Oktober 2009 No. B-8126/Dep.VI/LH/10/2009 Tentang Program Adiwiyata tahun 2010.

Fenomena diatas tentunya akan berdampak terhadap kinerja guru untuk mencapai visi dan misinya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini tentunya berimplikasi terhadap dugaan penulis bahwa pemicu terjadinya fenomena ini adalah karena kepemimpinan masing-masing kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud belum optimal. Fenomena ini tentu sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir".

Bertolak dari pembatasan masalah yang diajukan diatas, maka dalam hal

ini peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah kepemimpinan kepala sekolah, variabel X_2 (independen) adalah budaya organisasi sekolah dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir, yang berjumlah 237 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Taro Yamane. Sampel dalam penelitian ini adalah 237 dari 149 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *Propotionate Stratifield Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan yaitu : (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja

guru (Y), (2) Pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y), (3) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir”. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Koefisien Regresi Linier Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	B	t_{hitung}	t_{tabel}
(Konstan)	18,716	2,844	1,655
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,829	14,092	

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal :186)

Berdasarkan Tabel diatas pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 18,716 + 0,829 X_1$.

Hasil uji keberartian regresi dapat dilihat berdasarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 18,716 + 0,829 X_1$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 18,716, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1) nilainya 0, maka pengaruh terhadap kinerja guru (Y) nilainya sebesar 18,716. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,829 satuan, berarti jika nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) mengalami kenaikan 1

satuan, maka nilai tingkat kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,829. Koefisien nilai positif artinya terjadi pengaruh positif nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) maka semakin meningkat pula kinerja guru (Y).

Hipotesis kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

H_a : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Tingkat signifikansi harus $< 0,05$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 14,092. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel (14,092 $>$ 1,655) maka H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi dan linieritas persamaan dengan uji F sebagai mana disajikan pada Tabel berikut :

Tabel Hasil Pengujian Fhitung dengan Regresi Linier Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F_{hitung}	$F_{tabel} (0,05)$
Regresi	9915,367	1	198,583	3,06
Residual	3882,162	147		
Total	13797,539	148		

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal : 186)

Berdasarkan hasil F_{hitung} 198,583 $>$ F_{tabel} 3,06 maka H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan, oleh karena itu persamaan ini dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh linear, maka setiap kenaikan skor kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diikuti skor kinerja guru (Y) 0,829 pada arah yang sama dengan konstan 18,716.

Artinya semakin kuat kepemimpinan kepala sekolah (X_1) maka semakin kuat kinerja guru (Y). Hasil pengujian kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Hasil Pengujian Kekeuatan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Persentase	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,758 ^a	0,575	57,5%	0,572	2,708

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal :187)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kinerja guru sebesar $R = 0,848^a$. Koefisien determinasi (r^2)

sebesar 0,575, hal ini berarti 57,5 % variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar

Tabel Koefisien Regresi Linier Budaya Organisasi Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	B	t_{hitung}	t_{tabel}
(Konstan)	40,384	8,803	1,655
Budaya Organisasi Sekolah (X_2)	0,657	15,499	

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal :188)

Berdasarkan tabel pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 40,384 + 0,657 X_2$.

Uji keberartian regresi dihitung dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a+bx$$

$$\hat{Y} = 40,384 + 0,657 X_2.$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 40,384 ini artinya jika budaya organisasi sekolah (X_2) nilainya 0, maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 40,384. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sekolah (X_2) sebesar 0,657, ini berarti jika nilai budaya organisasi sekolah (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,657. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif nilai budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi nilai budaya organisasi sekolah (X_2) maka semakin meningkat kinerja guru (Y).

Hipotesis budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah:

Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir”. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Pada tingkat signifikansi menggunakan 0,05. Jumlah t_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas yaitu sebesar 15,499. Menentukan tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $149-2-1 = 146$ dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,655.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,499 > 1,655$) maka H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian

signifikansi dan linieritas persamaan dengan uji F sebagaimana disajikan pada Tabel berikut :

Tabel Hasil Uji F Hitung dengan Regresi Linier Budaya Organisasi Sekolah (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel} (0,05)
Regresi	1572,052	1	240,226	3,06
Residual	3900,372	147		
Total	2534,027	148		

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal :189)

Berdasarkan hasil F_{hitung} 527,798 > F_{tabel} 3,06 maka H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi sekolah (X₂) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Pengujian linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan, oleh karena itu persamaan ini dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi sekolah (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi sekolah (X₂) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh linear, maka setiap kenaikan skor budaya organisasi sekolah (X₂) diikuti skor kinerja guru (Y) 0,657 pada arah yang sama dengan konstanta 40,384. Artinya semakin kuat budaya organisasi sekolah (X₂) maka semakin kuat kinerja guru (Y). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Pengujian Kekuatan Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Persentase	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,788 ^a	0,620	62 %	0,618	2,558

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal :189)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,788^a. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,620, hal ini berarti 62 % variabel budaya organisasi sekolah (X₂) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Terdapat Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Budaya

Organisasi Sekolah (X₂) secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir”. Lebih jelas rinciannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Koefisien Linieritas Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Budaya Organisasi Sekolah (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	12,440	2,348	1,655
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0,472	7,737	
Budaya Organisasi Sekolah (X ₂)	0,428	9,202	

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal : 191)

Berdasarkan data pada tabel di atas, dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi ganda yang menyatakan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan budaya organisasi sekolah (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 12,440 + 0,472X_1 + 0,428 X_2$.

Uji keberatan regresi dapat di hitung dengan persamaan regresi berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 12,440 + 0,472X_1 + 0,428 X_2.$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan konstanta sebesar 12,440, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan budaya organisasi sekolah (X₂) nilainya 0, maka tingkat kinerja guru (Y) nilainya adalah 12,440. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) sebesar 0,472 artinya jika nilai kepemimpinan kepala sekolah (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan, maka tingkat kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,472, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sekolah (X₂) sebesar 0,428 artinya jika budaya organisasi sekolah (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan,

maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,428 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Hipotesis kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan budaya organisasi sekolah (X₂) terhadap kinerja guru (Y) :

H₀ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan budaya organisasi sekolah (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

H_a : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan budaya organisasi sekolah (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (α= 5%). Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh F_{hitung} sebesar 198,146. Menentukan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α= 5% hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,06. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji F Hitung Regresi Linier Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Budaya Organisasi Sekolah (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel} (0,05)
Regresi	1851,798	2	198,146	3,06
Residual	682,229	146		
Total	2534,027	148		

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal :191)

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($198,146 > 3,06$) maka H_a diterima, artinya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Pengujian linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan, oleh karena itu persamaan diatas dapat digunakan untuk

Tabel Hasil Pengujian Kekuatan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Persentase	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
0,855 ^a	0,731	73,1 %	0,727	2,162

(Sumber : Lihat Lampiran 8, Hal :192)

Berdasarkan tabel diatas hasil koefisien korelasi diperoleh 0,855^a, Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,731, hal ini berarti 73,1 % variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Sedangkan 36,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pola pengaruh ketiga variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk pengaruh yang terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, koefisien korelasi yang terbentuk yaitu sebesar 0,758^a. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r_{x_1,y} = 0,758^a = 0,575$ atau 57,5 %. Ini berarti sebesar 57,5 %

menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Hasil pengujian kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut :

variansi kepemimpinan kepala sekolah dapat dijelaskan oleh kinerja guru melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 18,716 + 0,829 X_1$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 18,716 + 0,829 X_1$ mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan kepala sekolah maka diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,829 pada konstanta 18,716.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnnya. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga di perkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Supardi (2013:52) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi

kerja atau kinerja diantaranya yaitu individual, organisasional dan psikologis seperti diuraikan dibawah ini : 1. Variabel individual, terdiri dari : a) kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik, b) latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penghasilan, c) demografis : umur, asal usul, jenis kelamin. 2. Variabel organisasional terdiri dari : a) Sumber daya, b) kepemimpinan, c) imbalan, d) Struktur. Variabel psikologis, terdiri dari : a) Persepsi, b) Sikap, c) Kepribadian, d) Belajar, e) Motivasi.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memimpin organisasinya dalam hal ini Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.

Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, koefisien korelasi yang terbentuk yaitu sebesar 0,788^a yang mengartikan pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru adalah signifikansi dengan kategori kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r_{x_2.y} = 0,788^a = 0,620$ atau 62 %. Ini berarti sebesar 62 % variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi sekolah melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 40,384 + 0,657 X_2$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 40,384 + 0,657 X_2$ mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor budaya organisasi sekolah maka akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,657 pada konstanta 40,384.

Hal ini sejalan dengan pendapat Yamin & Maisah (2010:18) faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor intrinsik guru (personal/individu) meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, budaya organisasi, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru. Dengan demikian budaya organisasi sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru tersebut, hal ini di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien budaya organisasi sekolah bertanda positif.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, koefisien korelasi yang terbentuk yaitu sebesar 0,855^a yang mengartikan kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sangat kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi adalah $r_{x_1.x_2.y} = 0,855^a = 0,731$ atau 73,1 %. Ini berarti sebesar 73,1 % variansi kinerja guru dalam persamaan regresi berganda dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama melalui persamaan regresi $Y = 12,440 + 0,472 X_1 + 0,428 X_2$. Persamaan regresi $Y = 12,440 + 0,472 X_1 + 0,428 X_2$ mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan skor kinerja guru masing-masing 0,472 dan 0,428 pada konstanta 12,440.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Ester Manik (2011), dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Ranca Ekek. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50 %. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,9%. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90 %. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40 %. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 32,30 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,50 % dan Dengan demikian pengaruh total sebesar 51,70 %. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekkek secara simultan sebesar 87,00 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian diatas juga diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:43) mengatakan bahwa : “Baik faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru atau prestasi kerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, ketrampilan, komunikasi interpersonal,

kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kerja fisik; (4) kepemimpinan.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendahlah kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendahlah kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka semakin rendahlah kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini :

1. Bagi kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir disarankan memperbaiki gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru meski secara kontinu dan bertahap. Kepala sekolah agar dapat mempertimbangkan segala kebijakan yang akan diambil dengan sebaik-baiknya sehingga tidak menimbulkan gejala yang negatif dan mengganggu budaya organisasi sekolah yang akan mengakibatkan terganggunya kinerja guru dan ketenaga pendidikan lainnya. Untuk memudahkan dan membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang tepat, perlu adanya monitoring dari Dinas atau instansi terkait. Hal ini penting untuk mengetahui apakah kendala-kendala kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan melibatkan guru.
2. Mengingat kinerja guru besar pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran, untuk itu setiap guru dan semua warga sekolah dituntut memiliki kesadaran dan kepatuhan dalam menerapkan kedisiplinan. Sebab, tanpa kesadaran dan kepatuhan dalam menjalankan berbagai aktivitas dan tugas di sekolah akan berdampak negatif terhadap penyelenggaraan pembelajaran dan pendidikan itu sendiri. Karena itu, sangatlah tepat kiranya jika pembinaan kinerja guru

dilaksanakan secara insentif dan berkesinambungan.

3. Untuk kesempurnaan dan kelanjutan penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih memperdalam materi dari masing-masing variabel seperti hubungan sosial diantara guru, sugesti dari teman kerja, dan situasi kerja untuk meningkatkan mental, dan komunikasi antar pribadi, konflik, promosi jabatan, peningkatan kesejahteraan guru, pembagian tugas pola kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari rekan-rekan di SD Negeri 016 Pondok Kresek atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Bahri, Bahri Syaiful, 2010. *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta : Gibon Books
- Barnawi & M. Arifin. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Daryanto. 2010. *Media Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depdikbud. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Dirjen Dikdasmen. Jakarta.
- Ester Manik, Kamal Bustomi. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2,

Oktober 2011, 97-107. Bandung
2011.

Semarang: Universitas Negeri
Semarang

Irham Fahmi. 2011. *Manajemen
Kinerja Teori dan Aplikasi*.
Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005
Tentang Guru dan Dosen

Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepe
mimpinan dan manajemen masa
depan*. Bogor: IPB Press.

Menius Wisal, 2010. Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Guru di SMA Theresiana
1 Semarang. Jurnal Manajemen
Pendidikan

Muhammad Ardansyah. Pengaruh
Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Budaya Organisasi, Kepuasan
Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Guru SMK
Negeri Di Kota Medan Tesis
Universitas Negeri Medan 2013.

Mulyasa. 2014. *Manajemen
Kepemimpinan Kepala Sekolah*.
Jakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Menteri Pendidikan dan
Kebudayaan .Nomor 64 tahun
2015 *tentang kawasan tanpa
rokok di lingkungan sekolah*.

Priansa D.J. 2014. *Kinerja dan
Profesionalisme Guru*. Bandung:
Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2015. *Kepemimpinan
Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada .

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta :
PT Raja Grafindo Persada.

Tim MKU PLH, 2014. *Buku Ajar
Pendidikan Lingkungan Hidup*,