

KAJIAN TENTANG PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN CIBUAYA KABUPATEN KARAWANG

Oleh : Enjang Sudarman*

ABSTRACT

Research Title: Study on Behavior Leadership Principal and School Cultural Against Teacher Performance in Cibuaya Public Elementary Schools of District Karawang regency. The purpose of this study: (1) To know the effect the behavior of school leadership on the Teachers Performance in Cibuaya State Primary School of District Karawang regency. (2) To know the effect of school culture on the Teachers Performance in Cibuaya State Primary School of the District Karawang Regency. (3) To know the effect of behavior of school leadership and school culture simultaneously on the Teachers Performance o in Cibuaya State Primary School of the District Karawang Regency.

Using descriptive survey research methods with teachers as much as 52 the population used as samples. The results were obtained: (1) There is a significant effect between Principal Leadership variables (X1) to teacher performance variable (Y). This is evidenced by the results of hypothesis test obtained value $t < t$ table ($5.581 > 2.004$), partially there is significant effect between the leadership of the principal to teacher performance. (2) There is a significant effect between the variables of school culture (X2) on teacher performance variable (Y). This is evidenced by the results of hypothesis test obtained value $t < t$ table ($2.50 < 2.004$) partially no significant effect between school culture with teacher performance. (3) There is a significant effect between school leadership and school culture with the same on teacher performance. This is evidenced by ANOVA test obtained F count 23.056 Values greater than 2,004 F table. Donations influence of independent variables (school leadership and school culture) to the dependent variable (performance of teachers) amounted to 45.6%. Or variations of the independent variables used in the model (school leadership and school culture) able to explain 45.6% of the variation of the dependent variable (performance of teachers). While the remaining 54.4% influenced or explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Behavior school leadership, school culture, teacher performance

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah pengembangan profesionalisme guru dan kinerja guru dapat ditingkatkan.

Jika kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat diikuti dan diterima oleh bawahannya maka diharapkan kinerja dapat ditingkatkan secara lebih baik. Budaya sekolah dapat mempengaruhi pemikiran, perasaan dan tindakan warga sekolah. Budaya adalah kunci kesuksesan memproosikan

pengembangan staf dan pembelajaran siswa. Setiap sekolah mempunyai ekspektasi mengenai apa yang dapat didiskusikan pada rapat, teknik apa yang dilakukan untuk teknik mengajar, bagaimana keinginan staf untuk berubah dan pentingnya pengembangan staf.

Menurut Kowalsky (2010) kepala sekolah dan supervisor seharusnya memahami bagaimana memperbaiki budaya sekolah. Dengan kebijakannya kepala sekolah akan lebih mudah membentuk nilai, keyakinan, dan sikap yang diperlukan untuk lingkungan pembelajaran. Oleh karena itu penelitian tentang peran kepala sekolah terhadap pembangunan budaya sekolah penting dilakukan. Hal ini untuk mendukung administrasi pendidikan yang ada agar

* Dosen Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

tidak menjadi mekanis dan berjalan tanpa budaya yang humanis.

Kegiatan kepemimpinan kepala sekolah biasanya mencakup dalam lingkup manajemen pendidikan. Komponen manajemen pendidikan meliputi 5-M, yakni : Sumber daya manusia (*man*), finansial (*money*), substansi (*material*), metode (*method*) dan fasilitas (*machine*). Kepala sekolah sebagai sumber daya manusia yang profesional harus mampu mengelola sekolah sesuai dengan fungsi sekolah sebagai wawasan wiyata mandala.

Permasalahan dalam kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah akan mempengaruhi kinerja guru akibat dari terciptanya suasana bekerja, nilai, aturan belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Dengan terciptanya budaya yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja yaitu perilaku mengutamakan tugas dan perilaku mengutamakan hubungan kerjasama. Perilaku mengutamakan tugas, kepala sekolah akan melaksanakan fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Dan apabila diterapkan perilaku hubungan kepala sekolah mempunyai hubungan kerja yang sifatnya pribadi dan ditandai dengan adanya saling mempercayai, menghargai ide-ide bawahan serta tenggang rasa terhadap peranan bawahannya. Permasalahan dilapangan adalah kemampuan kepala sekolah yang belum optimal dalam menerapkan perilaku kepemimpinan dalam memimpin sekolahnya.

Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sondang P.Siagian (2005:12) : Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan menggerakkan perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak, agar sikap dan perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku sesuai tujuan organisasi.

Wahjosumidjo (1999) Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. mempunyai tugas intern dan tugas ekstern. Sedangkan dilihat dari proses administrasi, kepala sekolah mempunyai fungsi

administrasi yaitu sebagai: Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan. Disamping sebagai pengelola satuan pendidikan, kepala sekolah sekaligus sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan melaksanakan peranan kepemimpinannya baik peranan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi tercipta dan terlaksananya proses belajar mengajar dengan baik sehingga guru-guru dan murid dapat mengajar dan belajar dengan baik.

Wahjosumidjo (1999) kepala sekolah sebagai Educator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mengajar guru di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti *team teaching*, *moving class* dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

WahjoSumidjo (1999:122) strategi yang digunakan untuk meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni, (a) Pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. (b) Pembinaan moral, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. (c) Pembinaan fisik, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. (d) Pembinaan artistic, yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

Dalam hal ini, faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator* khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai

berikut : Pertama, mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kedua, kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat belajar, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya. Ketiga, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Sedangkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0298/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

Wahjosumidjo (1999) Kepala sekolah sebagai Manajer Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber budaya sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooptatif, memberikan kesempatan pada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang kegiatan sekolah.

Wahjosumidjo (1999) Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia,

mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan, kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah.

Wahjosumidjo (1999) Kepala Sekolah sebagai Supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Wahjosumidjo (1999:110) kepala sekolah sebagai leader bertugas memberikan arahan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional secara pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kepala Sekolah sebagai Inovator Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. Moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang sudi.

Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

2. Pengertian Budaya Sekolah

Sobirin Achmad (2007 : 52), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Mas'ud Fuad (2004) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi

satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku karyawan.

Thomas J. Sergiovani dan Robert Starrat (2002) Budaya sekolah adalah seperangkat norma, nilai, kepercayaan, ritual, seremoni, simbol, dan cerita yang meliputi seluruh person di sekolah. Budaya sekolah adalah transmisi secara sejarah, bentuk makna meliputi norma, nilai, kepercayaan, seremoni, ritual, tradisi, dan pemahaman mitos oleh anggota masyarakat sekolah. Budaya sekolah meliputi nilai, simbol, kepercayaan, dan berbagi makna para orang tua, murid, guru, dan lainnya sebagai masyarakat dan mengatur apa yang bernilai bagi kelompok dan bagaimana seharusnya anggota berpikir, merasa, dan berperilaku.

Djemari Mardapi (2003) karekteristik kultur sekolah bernilai Strategis dapat berimbas dalam kehidupan sekolah secara dinamis. Misalnya memberi peluang pada warga sekolah untuk bekerja keras, secara efisien, disiplin dan tertib. Kultur sekolah. memiliki daya ungkit daya gerak akan mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi, sehingga kerja guru dan semangat belajar siswa akan tumbuh karena dipacu dan di dorong, dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya kinerja sekolah dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.

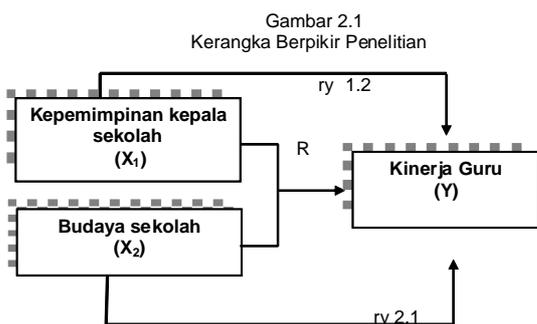
Budaya sekolah berpeluang sukses Misalnya budaya gemar membaca. Budaya membaca di kalangan siswa akan dapat mendorong mereka untuk banyak tahu tentang berbagai macam persoalan yang mereka pelajari di lingkungan sekolah. Demikian juga bagi guru mereka semakin banyak pengetahuan yang diperoleh, tingkat pemahaman semakin luas, semua ini dapat berlangsung jika disertai dengan kesadaran, bahwa mutu/ kualitas yang akan menentukan keberhasilan seseorang. Budaya sekolah yang didesain secara terstruktur, sistematis, dan tepat sesuai dengan kondisi sosial sekolahnya, pada gilirannya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan

kualitas sumber daya manusia sekolah dalam menuju sekolah yang berkualitas. Ada tiga hal yang perlu dikembangkan dalam menciptakan budaya sekolah yang berkualitas, yaitu: 1. Budaya keagamaan (religi) : Menanamkan perilaku atau tatakrama yang tersistematis dalam pengamalan agamanya masing-masing sehingga terbentuk kepribadian dan sikap yang baik (akhlaqul Karimah) Bentuk Kegiatan : Budaya Salam, Doa sebelum/sesudah belajar, Doa bersama, Sholat Berjamaah (bagi yang beragama islam), peringatan hari besar keagamaan, dan kegiatan keagamaan lainnya. 2. Budaya kerjasama (team work) : Menanamkan rasa kebersamaan dan rasa sosial terhadap sesama melalui kegiatan yang dilakukan bersama. Bentuk Kegiatan: MOS, Kunjungan Industri, *Parents Day*, Baksos, Teman Asuh, *Sport And Art*, Kunjungan Museum, Pentas Seni, Studi banding, Ekskul, Pelepasan Siswa, Seragam Sekolah, Majalah Sekolah, *Potency Mapping*, Buku Tahunan, PHBN, (Peringatan hari Besar Nasional), dan PORSENI 3. Budaya kepemimpinan (*leadher ship*) : Menanamkan jiwa kepemimpinan dan keteladanan dari sejak dini kepada anak-anak. Bentuk Kegiatan : budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas, budaya Kreatif; mandiri & bertanggung jawab, budaya disiplin/TPDS, Ceramah Umum, upacara bendera, olah raga Jumat Pagi, studi kepemimpinan siswa, LKMS (latihan keterampilan manajemen siswa), disiplin siswa, dan osis.

3. Pengertian Kinerja Guru

Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 67) Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan dengan konsistensi dan sikap maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan Malayu SP., (2007 : 326) mengartikan kinerja bahwa : Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

Kerangka Berpikir



Keterangan :

X1 = Variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah)

X2 = Variabel bebas (budaya sekolah)

Y = Variabel terikat (kinerja guru).

ry1.2 = Korelasi Parsial antara variabel kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru.

ry2.1 = Korelasi Parsial variabel budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru.

R = Korelasi secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru.

Pengajuan Hipotesis

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)
3. Secara bersama-sama ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y).

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Kecamatan Cibuyaya Kabupaten Karawang. Penulis melakukan penelitian mulai pada bulan oktober 2016 sampai dengan bulan Desember 2016. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan korelasi untuk menjelaskan pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah guru sebanyak 58 orang. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik Total Sampel atau sensus.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. Angket
Kepemimpinan Kepala sekolah Wahjosumijo (1999:110)	Kepala lekolah Sebagai leader	Mewujudkan visi misi	1
		Pengambilan keputusan	2
		Komunikasi efektif	3
Kepala sekolah Sebagai administrator	Kepala sekolah Sebagai administrator	Melengkapi kurikulum	4
		Mengelola sarana prasarana	5, 6
Kepala sekolah sebagai supervisor	Kepala sekolah sebagai supervisor	Mengawasi kinerja guru	7
		Mengawasi sikap guru	8, 9
			10
Budaya sekolah Sargiovani Mangkunegara (2005)	Nilai- nilai sekolah	Nilai Budaya disiplin	1
		Budaya sehat, Budaya kerja Budaya prestasi	2, 3, 4, 5, 6
Norma sekolah	Norma sekolah	Norma mengatur perilaku guru, perilaku kepala sekolah dalam pembinaan guru	7, 8, 9
		Perilaku tata usaha Perilaku siswa (tata terib)	10
Kinerja Guru Anwar Prabu Mangkunegara (2005 :67)	Kuantitas kerja guru	Membuat persiapan mengajar	1, 2
		Melaksanakan pengajaran Mengelola kelas Menggunakan metode yang tepat Menggunakan media pembelajaran Mengevaluasi hasil belajar	3, 4, 5, 6
Kualitas kerja guru	Kualitas kerja guru	Bergaul secara efektif	7
		Berbicara santun Semangat kebersamaan	8
		Mengindahkan nilai dan norma sekolah	9, 10

Sumber : Hasil Olahan 2016

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang akan disajikan berikut ini adalah hasil analisis statistik, deskriptif dan hasil analisis statistik inferensial dalam pengujian hipotesis **Pengujian Hipotesis 1.**

Merumuskan Hipotesis, Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala terhadap kinerja guru.

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. **Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan pada tabel 5.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25,657	7,552		3,397	,001
	perilaku kepemimpinan kepala sekolah	,798	,133	,596	5,999	,000
	budaya sekolah	-,399	,126	-,315	-3,166	,003

a. Dependent Variable: kinerja guru

sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Berdasarkan table di atas diperoleh nilai t hitung 5,999, Menentukan t table dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $58-2-1 = 55$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,004. Kesimpulan dari hasil analisis bahwa nilai -t hitung > -t tabel ($5,999 > 2,004$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Pengujian Hipotesis 2.

Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan komputer program SPSS versi 20, hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10. Regresi sederhana variable budaya sekolah dengan kinerja guru

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	58,600	6,608		8,868	,000
	budaya sekolah	,403	,161	,318	2,506	,015

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 58,600 + (0,403)X_2$, Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 58,600; artinya jika budaya sekolah (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 58,600, (2) Koefisien regresi variabel budaya sekolah (X2) sebesar 0,403; artinya jika budaya sekolah mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,403. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan table di atas diperoleh nilai t hitung 2,505, Menentukan t table dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $58-2-1 = 55$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,004. Kesimpulan dari hasil analisis bahwa nilai -t hitung > -t tabel ($2,505 > 2,004$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel budaya sekolah (X2) dengan variabel dependen kinerja guru (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = Variabel kinerja guru (nilai yang diprediksikan)

X1 = Variabel independen (variabel kepemimpinan kepala sekolah)

X2 = Variabel independen (budaya sekolah)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2 = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Hasil analisis regresi berganda variabel independent kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel budaya sekolah (X2) dengan variabel dependen kinerja guru (Y). Dengan bantuan komputer program SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.11. Regresi Berganda variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel Budaya sekolah (X2) dengan variabel Kinerja guru (Y).

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25,657	7,552		3,397	,001
	perilaku kepemimpinan kepala sekolah	,798	,133	,596	5,999	,000
	budaya sekolah	-,399	,126	-,315	-3,166	,003

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 25,657 + 0,798X_1 + (-0,399) X_2$$

$$Y' = 25,657 + 0,798X_1 - 0,399X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 25,657; artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya adalah 25,657, (2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar + 0,798 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,798. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, semakin naik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin naik pula kinerja guru (3) Koefisien regresi variabel budaya sekolah (X2) sebesar -0,399; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya sekolah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru matematika (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,399. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan positif antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan variabel budaya sekolah (X2,) secara serentak terhadap variabel dependen kinerja guru (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output model summary dan disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,456	,437	1,47730

a. Predictors: (Constant), budaya sekolah, perilaku kepemimpinan kepala sekolah
b. Dependent Variable: kinerja guru

sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,676. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,456 atau (45,6%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 45,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) mampu menjelaskan sebesar 45,6% variasi variabel dependen (kinerja guru). Sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1,X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan), misalnya dari kasus di atas populasinya adalah 58 orang dan sampel yang diambil dari kasus di atas 58 orang, jadi apakah pengaruh yang terjadi atau kesimpulan yang didapat berlaku untuk populasi yang berjumlah 58 orang.

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,812	2	50,406	23,096	,000 ^b
	Residual	120,033	55	2,182		
	Total	220,845	57			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), budaya sekolah, perilaku kepemimpinan kepala sekolah

Sumber : Hasil analisis data Primet tahun 2016

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

Merumuskan Hipotesis, H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan table di atas diperoleh F hitung sebesar 23,096, Menentukan F table Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 (n-k-1) atau $58-2-1 = 55$ (n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,004. Kriteria pengujian, H_0 diterima bila F hitung < F table- H_0 ditolak bila F hitung > F table. Nilai F hitung > F tabel ($23,096 > 2,004$), maka H_0 ditolak. Kesimpulan artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas bab V hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung < t tabel ($5,581 > 2,004$) secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 9,174 + 0,800 X_1$ Angka-angka dari persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 9,174 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 9,174. (2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,800 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,800. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel budaya sekolah (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung < t tabel ($-2,50 < 2,004$) secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 58,600 + (-0,403)X_2$, Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 58,60; artinya jika budaya sekolah (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya positif yaitu sebesar 58,60, (2) Koefisien regresi variabel budaya sekolah (X_2) sebesar -0,403; artinya jika budaya sekolah mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,403.
3. Ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji anova diperoleh Nilai F hitung 23,056 lebih besar dari F tabel 2,004. sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 45,6 %. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah) mampu menjelaskan sebesar 45,6 % variasi variabel dependen (kinerja guru). Sedangkan sisanya sebesar 54,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran dan rekomendasi adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan. Dari hasil penelitian terbukti bahwa sumbangan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru masih rendah yaitu hanya 45,6 persen. Oleh sebab itu fungsi fungsi kepemimpinan kepala sekolah meliputi kepala sekolah sebagai leader, administrator dan supervisor perlu ditingkatkan.
2. Kepala sekolah senantiasa mewujudkan visi misi sekolah. Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah perlu melibatkan guru.

3. Kepala sekolah perlu meningkatkan komunikasi secara efektif, lengkapi sarana prasarana sekolah.
4. Kepala sekolah perlu tingkatkan pengawasan kinerja guru dan sikap guru.
5. Budaya sekolah perlu ditingkatkan melalui penerapan nilai nilai , norma sekolah dan tata tertib sekolah meliputi : (1) membuat dan memiliki pedoman sekolah yang mengatur berbagai aspek pengelolaan secara tertulis yang mudah dibaca oleh pihak- pihak yang terkait. (2) Struktur organisasi sekolah berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan. (3) memiliki , kalender pendidikan dan pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan yang dievaluasi dalam skala tahunan, sementara lainnya dievaluasi sesuai kebutuhan.
6. Kepala sekolah perlu membangun budaya sekolah dan lingkungan sekolah menciptakan suasana, iklim,dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien.
7. Kepala sekolah perlu membuat prosedur pelaksanaan pembelajaran, petunjuk, peringatan, dan larangan dalam berperilaku di sekolah, serta pemberian sanksi bagi warga yang melanggar tata tertib.
8. Kepala sekolah perlu meningkatkan lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang , tempat kerja yang memberikan rasa aman, tersedianya alat-alat kerja yang memadai, tersedianya ruang kerja yang mencukupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan, dantempat kerja yang mempunyai penerangan yang cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: Refika Aditama.
- A Tabrani R, (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Arikunto Suharsimi, (1997), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Craib, Ian. 1994. Teori-teori Sosial Modern. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hoselitz, Bert F. 1988. Panduan Dasar Ilmu-ilmu Sosial . Jakarta: CV. Rajawali
- Danim, Sudarwan, (2004), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Djemari, Mardapi. (2003). Pengembangan Kultur Sekolah. Makalah disajikan dalam Seminar Pengembangan Kultur Sekolah di Universitas Negeri Yogyakarta. Edwar
- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, (2007), Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hernowo Narmodo, 2005, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6864/>.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- John P. Kotter. & James L. Heskett, 1998. Corporate Culture and Performance (t e r j e m a h a n Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo, h.9)
- John P. Kotter. & James L. Heskett, 1998. Corporate Culture and Performance.(terj Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo.
- Snook, A. Pamela and Irwin A. Hyman. (1999).
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen P, (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Rizal Aminudin, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6816/>.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sidik Priadana, (2005), Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis, Bandung: STIE Pasundan.
- Siagian, Sondang P. (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2005), Metode Statistika, bandung : CV Tarsito.
- Sujana, (2003), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito
- Sumadi Suryabrata. 1990. Psikologi Kepribadian. Jakarta : CV Rajawali. h.105
- Supardan, dadang. 2007. Pengantar ilmu social. Bandung: Bumi Aksara
- Suryadi & Tilaar. 1993. Budaya Organisasi Pendidikan. Jakarta : CV Rajawali
- Syamsir. 2006. Pengantar Sosiologi. padang. Unp Press
- Thomas J. Sergiovani dan Robert Starrat, 2002. Supervision: A Redefinition. New York: McGraw Hill Companies,
- Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Veeger, Karel J. 1993. Pengantar Sosiologi. Jakarta: Gramedia
- Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.
- Wahjosumijo, (2002), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2001), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zamroni. 1988. Pengantar Pengembangan Teori social . Jakarta: Depdikbud
- Zeilin, Irving M. 1998. Memahami kembali Sosiologi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- _____. (2013). Teori – teori Sosiologi. [Online] Tersedia: www.scribd.com/doc/29902345/Teori-Teori-Sosiologi. (10 Februari 2013)
- _____. (2009). Jenis-Jenis Peran Serta Masyarakat Dalam Pendidikan. [Online] Tersedia: <http://penelitian.tindakankelas.blogspot.com/2009/03/jenis-jenis-peran-serta-masyarakat.html> (13 September 2013)
- _____. (2013). Teori Pendidikan. [Online] Tersedia: <http://www.makalahkuliah.com/2013/01/artikel-pendidikan-teori-pendidikan.html> (13 September 2013)
- Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya