

# HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SERAM BARAT KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT

*Nora Sopaheluwakan*

*Mesta Limbong*  
*Mesta.limbong@uki.ac.id*

*Lisa Gracia Kailola*  
*graciakailola@gmail.com*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru, baik itu hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru atau budaya kerja dengan kinerja guru maupun hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Sekolah SMA Negeri 1 Seram Barat dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang dari 52 populasi, dan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan bagian yang digunakan adalah *simple random sampling* serta dalam menganalisis digunakan statistik deskriptif dan dalam uji persyaratan analisis digunakan uji normalitas, uji korelasi dua variabel, uji regresi berganda dan uji hipotesis statistik.

Hasil pengolahan data dengan Uji normalitas *one sampel Kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 itu berarti nilai residualnya adalah normal dan nilai korelasi diperoleh besarnya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 0,535 dan besarnya hubungan budaya kerja dengan kinerja guru adalah 0,0535 hasil korelasi menunjukkan ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja dengan kinerja guru sedangkan dari hasil perhitungan regresi ganda adalah tidak ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, tidak ada hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru tetapi ada hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis nol dan hipotesis alternatif sama-sama diterima.

**Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Kinerja Guru**

**Abstract**

*The research aims to find out whether there is a connection between principal leadership and work culture with teacher performance, the relationship between leadership with teacher performance or work culture with teacher performance as well as the relationship jointly between principal leadership and work culture with teacher performance. The study was conducted at West Seram State 1 High School using survey methods with a correlational approach. The number of samples in this study was 30 people out of 52 populations, is using probability sampling with the part used is simple random sampling as well as in analyzing the use of descriptive statistics and test analysis requirements used normality tests, two-variable correlation tests, multiple regression tests and statistical hypothesis tests.*

*The result of data processing by the normality test of one Kolmogorov-smirnov sample obtained a significant value of 0.200 that means the residual value is normal and the correlation value obtained by the magnitude of the principal's leadership relationship with teacher performance is 0.535 The magnitude of the working culture relationship with teacher performance is 0.035, The correlation results suggest there is a relationship between principal leadership the work culture and teacher performance, while the result of the regression is there's no connection between the principal's leadership with teacher performance; and there is no connection between the work culture with teacher performance but there is a jointly relationship between the principal's leadership and the work culture with teacher performance. Thus the null hypothesis and alternative hypothesis are equally accepted.*

**Keywords:** *Principal Leadership, Work Culture, Teacher Performance*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Pada dasarnya pendidikan ialah keinginan manusia untuk memperoleh kepandaian untuk membekali diri dalam menyambut setiap transformasi yang terjadi. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003). Sekolah ialah institusi yang menyelenggarakan sistem belajar mengajar serta merupakan wadah untuk membina siswa menjadi manusia intelektual, wadah bagi guru dan kepala sekolah untuk membentuk sinergitas dalam memanifestasikan intensi sekolah yang sudah dirancang bersama. Unsur lain dalam penelitian ini selain kepemimpinan kepala sekolah ialah budaya kerja. Kesuksesan satu profesi dapat dilihat dari tingkat kapabilitasnya serta budaya kerja yang menjadi kebiasaan dari satu organisasi. Munculnya konsep budaya kerja dapat disebabkan karena banyak hal diantaranya cenderung mempertahankan status quo, menutup diri dari transisi yang terjadi, lalai dalam bekerja, kikuk dan tidak memberi kesempatan bagi orang lain untuk berkarya. Seperti apakah makna dari budaya kerja? Budaya kerja ialah satu pedoman kerja yang didalamnya terdapat tingkatan yang menjadi ciri, kapabilitas yang menjadi kebiasaan satu komunitas atau organisasi dan bisa dilihat dari tingkah laku anggota komunitas tersebut. Guru adalah elemen yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga guru layak diberikan atensi fundamental. Karena guru sering menjadi bahan perbincangan terkait dengan persoalan pendidikan. Sebab itu, cara yang digunakan demi memajukan mutu pendidikan sulit berhasil kalau tidak disokong dengan keunggulan sumber daya manusia yang bermutu sehingga berdampak juga terhadap kinerja guru.

Kinerja adalah satu rancangan lazim yang menjadi parameter lembaga untuk semua pegawainya dalam rangka menggapai target atau misi dari lembaga tersebut. Karena merupakan bagian dari penyelenggara kegiatan pendidikan jenjang menengah atas, SMA Negeri 1 Seram Barat merupakan satu dari banyaknya SMA yang berada di Kabupaten Seram Bagian Barat dan merupakan satu-satunya SMA yang terletak di kota Piru. Berdasarkan pengalaman mengajar dan pengamatan langsung ada banyak fakta yang ditemukan, masih banyak kendala yang dihadapi oleh lembaga Pendidikan ini. Dan secara umum masih kurang baik. Dikatakan kurang baik karena masih ada kebiasaan tidak baik dari guru yang harus diperbaiki.

Seringkali kebiasaan kurang baik itu membudaya dalam diri guru, sehingga dianggap satu hal yang biasa saja. Padahal dari kebiasaan kecil

yang sudah membudaya maka akan menjadi batu sandungan bagi peningkatan kinerja guru serta kualitas siswa dan sekolah.

## **2. Perumusan Masalah**

1. Adakah hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat?
2. Adakah hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat?
3. Adakah hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat?

## **3. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini, dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kepada Guru  
Demi meningkatkan kinerja guru
2. Kepada Kepala Sekolah  
Demi menaikkan kemampuan kepemimpinan untuk kepala sekolah
3. Kepada Organisasi Sekolah  
Untuk meningkatkan budaya kerja dalam organisasi agar kualitas kepala sekolah, guru, staff dan lembaga sekolah lebih baik lagi.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Guru**

Berdasarkan asal-usul kata, kinerja diambil dari kata *Performance* atau hasil kerja. Seperti menurut Mangkunegara (2007) pada Widodo (2015:131) mengatakan terma kinerja diambil dari istilah *job performance* atau hasil dari suatu kegiatan yang diperlihatkan oleh karyawan atau anggota organisasi.

Begitu juga dari pernyataan Simanjuntak (2005), kinerja ialah tahapan perolehan yang dihasilkan dari kewajiban yang dipercayakan kepada seseorang pada periode tertentu.

Dan pengertian tentang kinerja juga dikemukakan oleh Basri dkk (2015:92) yang mengatakan kinerja ialah perolehan yang bisa dihasilkan dari pegawai yang biasanya diperlihatkan melalui kemahiran menghasilkan produk serta kesanggupan dalam berkarya dan mendapatkan penghasilan yang sepadan dan memiliki intensi yang besar untuk masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Uno dkk (2001:106) menyampaikan tentang pengertian kinerja ialah deskripsi perolehan aktivitas karyawan terkait atas kewajiban yang diberikan serta dikerjakan dengan professional.

Dan Nawawi (2004) mengatakan bahwa kinerja ialah perolehan pencapaian dari satu profesi, entah yang berupa benda maupun dalam bentuk yang lain.

Serta Robbins (2003:410) menyatakan bahwa kinerja ialah perolehan penilaian atas usaha yang dikerjakan dan dapat dijadikan parameter atas strategi yang sudah disepakati secara serempak. Dengan demikian kinerja

guru dapat diartikan sebagai deskripsi dari kewajiban yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ada empat kompetensi yang bisa dijadikan sebagai acuan dalam proses penilaian kinerja yang diungkapkan dalam Peraturan Nasional Republik Indonesia Bab IV tentang Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Gurudana Sertifikasi Pasal 10, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru, yaitu: Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi sosial, Kompetensi profesional.

Dari sejumlah teori yang telah dipaparkan tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan menjadi kesimpulan ialah kepemimpinan kepala sekolah adalah kapabilitas kepala sekolah dalam membimbing, mengarahkan serta menggerakkan bawahannya yaitu guru-guru, tenaga kependidikan dan anggota sekolah lainnya untuk bersama-sama mewujudkan tercapainya tujuan sekolah, yang dapat dilihat dari indikator membuat keputusan, memengaruhi dan mengarahkan bawahan, memilih dan mengembangkan personil, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi, dan melakukan pengawasan.

## 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sangat penting dalam proses memengaruhi karena pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memengaruhi diri sendiri, orang lain dan antar sesama untuk meraih intensi yang berharga dan disepakati, terlibat dalam hubungan yang bermakna dan otentik untuk menghasilkan dan menjalani visi bersama dan meningkatkan semangat dan komitmen rekan kerja melalui tindakan dan interaksi yang etis, bermoral dan berbelas kasih (Duignan (2012:145)

Maka kepala sekolah entah suka atau tidak mesti harus melaksanakan fungsinya demi kesuksesan segala tata kelola secara resmi untuk pemimpinnya dan untuk orang tua dari siswa yang menjadi peserta didiknya. Kepala sekolah ialah guru yang dimandatkan tanggung jawab dalam mengepalai satu lembaga pendidikan yang menjadi wadah dalam proses belajar mengajar. Wahjosumidjo (2011: 83)

Juga kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku seseorang, atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Basri dkk (2015: 148).

Adapun sekolah yang adalah lembaga pendidikan resmi yang memiliki misi untuk menjadikan siswa sebagai penerus masa depan yang cerdas dan memiliki budi pekerti yang baik. Kepala sekolah merupakan pimpinan sekolah memiliki kedudukan pokok dalam meningkatkan kemampuan guru dan siswa, bukan hanya mengutamakan pekerjaannya di dalam kantor atau gedung sekolah saja. Hoy dkk (2017: 637) serta kepala sekolah dapat menangani semua kendala yang dihadapi di sekolah.

Jika kita berbicara mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka kita membicarakan seorang pemimpin resmi atau "official leader". Berdasarkan cara pelaksanaan kepemimpinan, dikenal kurang lebih empat model dari kepemimpinan, yakni :

- a. Kepemimpinan otokratis
- b. Kepemimpinan pseudo-demokratis

- c. Kepemimpinan “laissez-faire”
- d. Kepemimpinan demokratis.

Dari uraian model-model kepemimpinan di atas jelas bahwa tipe kepemimpinan demokratislah yang cocok untuk diterapkan dalam diri seorang pemimpin. Kemampuan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, menyemangati dan berkomunikasi dengan bawahannya sangat menentukan kinerja bawahan atau guru.

Harsey dan Blanchard dalam (Wahyudi, 2009: 123) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan “kematangan” bawahan. Dan dikenal tiga model kepemimpinan yaitu : (1) model kepemimpinan menurut sifat (*Traits model*) (2) pendekatan kepemimpinan yang bersumber dari teori kepribadian atau perilaku (*Behavioral model*) (3) kepemimpinan menurut teori kontigensi (*Contingency model*).

Yukl menggambarkan serta mengkategorikan beberapa hal, sebagai berikut: a. membuat keputusan, b. memengaruhi dan mengarahkan bawahan, c. memilih dan mengembangkan personil, d. mengadakan komunikasi, e. memberikan motivasi, dan f. melakukan pengawasan.

Dari sejumlah teori yang telah dipaparkan tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan menjadi kesimpulan ialah kepemimpinan kepala sekolah adalah kapabilitas kepala sekolah dalam membimbing, mengarahkan serta menggerakkan bawahannya yaitu guru-guru, tenaga kependidikan dan anggota sekolah lainnya untuk bersama-sama mewujudkan tercapainya tujuan sekolah, yang dapat dilihat dari indikator membuat keputusan, memengaruhi dan mengarahkan bawahan, memilih dan mengembangkan personil, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi, dan melakukan pengawasan

### **3. Budaya Kerja**

Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* (latin – cotere) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*).

Dan budaya atau peradaban adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat (Edward Tylor dalam Tilaar : 39).

Sehingga kebudayaan merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi landasan bersikap, berpikir dan berperilaku terhadap lingkungan dimana manusia itu lahir dan dibesarkan. Kebudayaan merupakan identitas manusia dengan kelompoknya (Darsono, 2010 : 10)

Dan suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi (Wibowo, 2011 :1)

Maka budaya organisasi ialah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga membentuk karakter atau watak atau moral. Karakter organisasi merupakan cermin dari pola pikir dan perilaku pemiliknya, pemimpinnnya dan anggotanya (Darsono, 2010 : 57).

Menurut Hadari Nawawi (2003:65) Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan

Menurut Stepen P. Robbins dalam buku Tika (2008: 10) menyatakan adalah 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut :

- 1) Inisiatif Individual
- 2) Toleransi terhadap Tindakan Berisiko
- 3) Pengarahan
- 4) Integrasi
- 5) Dukungan Manajemen
- 6) Kontrol
- 7) Identitas
- 8) Sistem Imbalan
- 9) Toleransi terhadap konflik
- 10) Pola Komunikasi.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga Yaitu (1) Kebiasaan, (2) Peraturan, (3) Nilai-nilai.

Maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja ialah kebiasaan yang dilaksanakan secara berkelanjutan yang dilakukan oleh anggota organisasi sehingga menjadi satu kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **4. Metodologi Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah :

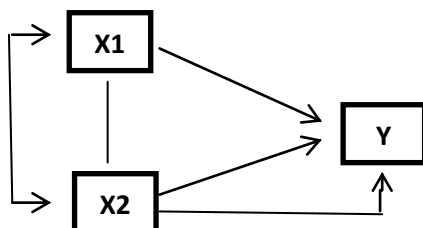
1. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat
2. Untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2018 sampai bulan Juli tahun 2019. Dimana secara keseluruhan waktu tersebut sudah termasuk dalam penelitian awal dan penelitian lapangan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif dimana peneliti mengadministrasikan survei pada suatu sampel atau pada seluruh populasi orang untuk mendeskripsikan sikap, pendapat, perilaku atau ciri khusus populasi.

Dalam prosedur ini, peneliti survei mengumpulkan data kuantitatif bernomor dengan menggunakan kuesioner atau wawancara Creswell (2015:752)

Kedudukan variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar di bawah ini :



Gambar : Hubungan antara Variabel bebas dengan variabel terikat

Menurut Sugiyono (2017:80) Kuantitas dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh obyek/subyek pada wilayah generalisasi yang dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti merupakan pengertian populasi. Dalam hal ini populasi penelitian adalah sejumlah 52guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat.

### **Variabel Kinerja Guru (Y)**

Defenisi konseptual kinerja guru Kinerja guru bisa dimaknai sebagai deskripsi dari kewajiban yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja guru bisa dimaknai sebagai deskripsi dari kewajiban yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kompetensi/kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional

**Tabel 1. Instrumen Kinerja Guru**

Indikator	No Butir	Jumlah
Pedagogik	12,43,56,7,8	8
Kepribadian	9,10,11, 12,13,14,15	7
Sosial	16, 17,18, 19,20	5
Profesional	21,22,23,24,25	5
Total butir soal		25

### **Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Defenisi Konseptual, Kepemimpinan kepala sekolah adalah kapabilitas kepala sekolah dalam membimbing, mengarahkan serta menggerakkan bawahannya yaitu guru-guru, tenaga kependidikan dan anggota sekolah lainnya untuk bersama-sama mewujudkan tercapainya tujuan sekolah, yang dapat dilihat dari indikator membuat keputusan,



memengaruhi dan pengarahan kepada bawahan, proses seleksi dan pengembangan bawahan, komunikasi yang dijalankan, motivasi yang diberikan, serta pengawasan yang dilakukan.

Defenisi Operasional, Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk : Membuat keputusan, memengaruhi dan mengarahkan bawahan, memilih dan mengembangkan personil, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi, dan melakukan pengawasan

**Tabel 2. Instrumen Kepemimpinan**

Indikator	No Butir	Jmlh
Membuat keputusan	1, 2, 34,5	5
Mempengaruhi bawahan	6,8,7,9,10	5
Memilih dan mengembangkan personil	11, 12,13, 14,15	5
Memberikan motivasi	16, 18,19, 17,20	5
Melakukan pengawasan	21, 22,23, 24,25	5
Total butir soal		25

### Variabel Budaya Kerja

Defenisi Konseptual, Menurut makna praktis dipahami budaya kerja ialah upaya individu saat memaknai kata “kerja”

Defenisi Operasional, Menurut Taliziduhu Ndraha indikator budaya kerja dikategorikan sebagai berikut : Kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai.

**Tabel 3. Instrumen Budaya kerja**

Indikator	No Butir	Jumlah
Kebiasaan	1, 2, 34, 5, 6 7,8,9, 10	10
Peraturan	11, 12,13,14, 15,16	6
Nilai-nilai	17,18,19 20,21,22,23,24,25	9
Total butir soal		25

### Teknik Analisis Data

Tahapan analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut Statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara deskripsi dan gambaran data yang sudah terkumpul adalah statistik deskriptif, dan menampilkan data dalam bentuk mean, standar deviasi, range, nilai minimum, dan distribusi data dari setiap variabel (kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan kinerja guru).

- Uji Normalitas

Satu tahap uji yang dipakai agar dapat menilai bagaimana sebaran data pada satu institusi data atau variabel dan untuk membuktikan data tersebut berdistribusi normal atau tidak merupakan pengertian data uji normalitas. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji

*One Sampel Kolmogorof-Smirnov.* Uji normalitas menggunakan program SPSS 22.

- Uji Korelasi dua variabel  
Korelasi antara dua variabel adalah mengukur derajat hubungan linier antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. Perhitungan korelasi antara x dengan y menggunakan SPSS 22.
- Uji Regresi Ganda  
Analisis regresi sederhana didasari atas pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat
- Uji Hipotesis statistic  
Suatu kesimpulan yang belum sempurna sehingga harus dibuktikan kebenarannya lewat penelitian untuk disempurnakan.

### Hasil Penelitian

**Tabel 4. Statistik Kinerja Guru**

Statistik Deskripsi	Variabel
	Y
Mean	4,63
Standar Deviasi	0,490
Minimum	4
Maksimum	5
Range	1
Median	5,00

Dari tabel 4 kinerja guru memperoleh mean sebesar 4,63, median sebesar 5,00 standar deviasi 0,490 dan nilai terendah serta nilai tertinggi dari jawaban kuesioner kinerja guru adalah nilai 4 dan 5

**Tabel 5. Tabel distribusi kinerja guru**

Interval	Frekuensi	Presentase
4,5 – 5,5	23	77 %
3,5 - 4,4	7	23 %
2,5 – 3,4	0	0%
1,5 - 2,4	0	0%
Total	30	100 %

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja guru, guru yang memilih skor 4,5 sampai 5,5 pada pernyataan kuesioner adalah sebanyak 77 % atau sekitar 23 orang, sedangkan yang memilih jawaban dari interval 3,5-4,4 adalah sebanyak 23 % atau sekitar 7 orang guru. Sedangkan untuk skor 2,5-3,4 dan 1,5-2,4 tidak dipilih.

### Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 6. Statistik kepemimpinan**

Statistik Deskripsi	Variabel
	X1
Mean	4,27
Standar Deviasi	0,450
Minimum	4
Maksimum	5
Range	1

Median	4,00
--------	------

Dari tabel 6 statistik deskriptif, kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai mean sebesar 4,27, median sebesar 4,00 standar deviasi 0,450 dan nilai terendah serta nilai tertinggi dari jawaban kuesioner kinerja guru adalah nilai 4 dan 5.

**Tabel 7 distribusi kepemimpinan**

Interval	Frkuensi	Presentse
4,5 – 5,5	14	47 %
3,5-4,4	16	53%
2,5 – 3,4	0	0 %
1,5 - 2,4	0	0%
Total	30	100%

Pada tabel 7 distribusi frekuensi kepemimpinan kepala sekolah, 30 indikator yang digunakan untuk menilai kepemimpinan kepala sekolah adalah ada interval 4,5-5,5 presentasinya sebanyak 47 % atau 14 indikator yang dijawab, dan interval 3,5-4,4 presentasinya sebesar 53% atau 16 indikator yang dijawab sedangkan pada interval 2,5-3,4 dan 1,5-2,4 memiliki presentase yg sama yakni 0 %.

#### Variabel Budaya Kerja (X2)

**Tabel 8. Statistik budaya kerja**

Statistik Deskripsi	Variabel
	X2
Mean	4,53
Standar Deviasi	0,507
Minimum	4
Maksimum	5
Range	1
Median	5,00

Dari tabel 8 dapat dijelaskan bahwa budaya kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,53, median sebesar 5,00 standar deviasi 0,507 dan nilai terendah serta nilai tertinggi dari jawaban kuesioner kinerja guru adalah nilai 4 dan 5.

**Tabel 9. Distribusi frekuensi Budaya kerja**

Interval	Frekuensi	Presentase
4,5 – 5,5	19	63 %
3,5 - 4,4	11	37 %
2,5 – 3,4	0	0%
1,5 - 2,4	0	0%
Total	30	100%

Nilai distribusi frekuensi pada tabel 9, budaya kerja pada interval nilai 4,5-5,5 mendapatkan presentase 63 % atau dipilih sebanyak 19 guru, dan pada nilai interval 3,5-4,4 memiliki presentase sebanyak 37 % atau dipilih sebanyak 11 orang guru sedangkan pada nilai interval 2,5-3,4 presentasinya adalah 0 % itu berarti tidak dipilih.

#### Uji Normalitas

Adapun yang menjadi landasan diambilnya kesimpulan dalam uji Kolmogorov-smirnov ialah :

Kalau nilai sig > 0.05, maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika hasil signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 10 Uji One Sampel Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52173759
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.102
	Positive	.099
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perolehan hasil tabel 4.4, maka nilai uji normalitas Kolmogorov-smirnov adalah  $0,200 > 0,05$ . Maka nilai residual distribusinya adalah normal.

### Uji Korelasi Antar Variabel

Yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dalam variabel adalah kalau nilai signifikansinya < 0.05 berarti berkorelasi, sebaliknya jika nilai signifikansinya > 0,05 maka tidak berkorelasi

**Tabel 11 Korelasi antar variabel**

**Correlations**

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya Kerja	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	1.000**	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	30	30	30
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1.000**	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002
	N	30	30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.535**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 11 disimpulkan bahwa hubungan signifikansi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 0,002 berarti ada korelasi karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ , sedangkan untuk nilai korelasi pearson adalah sedang yakni 0,535.

Begitu juga dengan nilai signifikansi budaya kerja dengan kinerja guru adalah 0,002 artinya ada korelasi antara budaya kerja dengan kinerja guru karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ , sedangkan untuk nilai korelasi pearson adalah sedang yakni 0,535.

### Uji Regresi Ganda

Berikut ini adalah hasil uji regresi ganda antara variabel X1, X2 dan Y. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji ialah :

1. Kalau signifikansi nilai adalah  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  artinya ada hubungantara variabel X dan variabel Y.
2. Kalau signifikansi  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y

**Tabel 12 Korelasi antar Variabel**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.431	12.336		4.413	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1)	.291	.155	.404	1.875	.072
Budaya Kerja (X2)	.163	.179	.196	.911	.371

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 12 hasil taraf signifikansi kepemimpinan atas kinerja guru adalah  $0,072 > 0,05$ . Dan nilai  $t \text{ hitung}$  ialah  $1,875 < t \text{ tabel } 2,052$  maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Nilai signifikansi untuk budaya kerja terhadap kinerja guru adalah  $0,372 > 0,05$  dan nilai  $t \text{ hitung}$  adalah  $0,911 < 2,052$  maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan budaya kerja dengan kinerja guru.

Setelah melakukan uji t, kemudian dilakukan uji F yang digambarkan dalam tabel anova berikut :

**Tabel.13**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.790	2	79.895	5.998	.007 <sup>b</sup>
	Residual	359.676	27	13.321		
	Total	519.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1)

Pada tabel 13, nilai signifikansi untuk hubungan antara X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah  $0.007 < 0,05$  dan nilai F hitung  $5,998 > F$  tabel 3,34 dan dapat disimpulkan hasil dari tabel uji F diatas adalah bahwa ada hubungan antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

**Tabel 14 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.256	3.64984

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1)

Dari tabel 14 nilai R sebesar 0,555 dan dapat diartikan bahwa ada hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara simultan sebesar 55,5 %.

Berdasarkan hasil analisis diatas diambil kesimpulan  $H_0$  dan  $H_a$  sama-sama diterima karena pada hipotesis nol tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan tidak ada hubungan positif dan signifikansi budaya kerja dengan kinerja guru dan hipotesis alternatif diterima karena ada hubungan antara Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru secara bersama-sama di SMA Negeri 1 Seram Barat.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan temuan dalam penelitian, kinerja guru pada umumnya sudah mengalami peningkatan tetapi perlu ada pembenahan lagi yang bertujuan agar guru bisa lebih kompetitif dan inovatif serta terampil dalam menunjang pembelajaran di kelas.

Dan untuk kepemimpinan kepala sekolah sudah baik tetapi ada hal-hal yang harus diperbaiki diantaranya kepala sekolah kurang memberi apresiasi kepada kinerja guru, kurang memperhatikan kesejahteraan guru serta harus lebih giat dalam melaksanakan kegiatan supervisi dan kegiatan supervisi tersebut harus dilakukan secara berkesinambungan agar kepala sekolah dan guru dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja.

Karena kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Wahjosumidjo (2013:81) Sedangkan budaya kerja pada SMA Negeri 1 Seram Barat, ada yang menjadi perhatian dan mesti dievaluasi diantaranya guru harus lebih menghargai peraturan organisasi, guru berhak untuk mendapatkan tunjangan selain gaji, serta suasana sekolah yang lebih tenang dan komunikasi antara kepala sekolah, guru dan semua warga sekolah.

Dan besarnya hubungan kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja guru dari hasil pengolahan dan analisis data yang menunjukkan besarnya

hubungan kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,291 dan hubungan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,163 serta hubungan secara simultan antara kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja guru sebesar 55,5 %.

Berarti antara variabel kepemimpinan dan kinerja tidak ada hubungan yang positif, antara variabel budaya kerja dan kinerja guru. Sedangkan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru secara langsung positif.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini ialah:

1. Tidak adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru karena hasilnya 0,291. Itu berarti dari hasil penelitian ini ada atau tidaknya kepala sekolah tidak menjadi masalah bagi guru karena tidak berpengaruh apapun bagi kinerja. Tetapi pada kenyataannya setiap lembaga pendidikan atau lembaga lainnya tetap memerlukan pemimpin yang dapat mengarahkan, memotivasi, sebagai *problem solvers* serta menjadi jembatan penghubung kepada pemerintah.
2. Tidak hubungan signifikan antara kinerja guru karena besarnya hubungan adalah 0,163. Dapat dikatakan bahwa budaya kerja tidak diperlukan dalam peningkatan kinerja guru, padahal Proses pemaknaan budaya kerja bisa diamati lewat aspek-aspek berikut : a. Penafsiran yang benar tentang nilai kerja; b. pandangan terhadap pekerjaan dan apa yang dikerjakan; c. pandangan terhadap situasi pekerjaan; d. pandangan atas termin dari pekerjaan; e. pandangan terhadap kelengkapan sarana prasarana penunjang pekerjaan; f. etos kerja dan g. kebiasaan waktu serta cara pengambilan keputusan.
3. Ada hubungan secara bersama-sama antara tiga variabel dalam penelitian. Besarnya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 55,5 %. Kalau hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru dan hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru tidak signifikan, lain halnya dengan hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan budaya kerja dengan kinerja guru adalah signifikan itu berarti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja serta kinerja guru saling bersinergi.

### **Implikasi**

Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan kinerja guru agar dapat berdampak positif dan signifikan

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan penulis adalah :

1. Bagi Guru  
Guru hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya, selalu menyajikan hal-hal yang faktual, lebih mengembangkan diri untuk mengikuti semua program atau kegiatan yang berkaitan dengan kinerja serta

dapat mengubah kebiasaan lama agar tidak lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh kepala sekolah dengan membuka diri untuk menerima segala masukan dan saran demi perubahan diri sendiri serta dapat menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah serta sesama rekan kerja.

2. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dalam memberi motivasi, memberi apresiasi bagi prestasi yang diperoleh guru serta dapat mempengaruhi dan memberdayakan guru untuk meningkatkan potensi diri dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan kepala sekolah juga berusaha menjadi penyambung lidah dalam menyampaikan aspirasi serta kebutuhan guru dan lembaga kepada pemerintah daerah maupun pusat dalam rangka melengkapi segala kekurangan sekolah.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti lanjutan diharapkan menggunakan metode yang berbeda agar hasil penelitian lebih faktual dan menggunakan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini karena begitu banyak kekurangan yang dimiliki dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Basri, Hasan dan Rusdiana.2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bungin Burhan.2008.*Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana prenada media group.
- Creswell Jhon. 2015. *Riset Pendidikan, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Darsono P. 2010.*Kajian tentang organisasi, budaya, ekonomi, sosial dan politik*, Jakarta: Nusantara consulting.
- Duignan Patrick.2012. *Educational Leadership (Second Edition)Together Creating Ethical Learning Environments*:Cambridge University Press.
- Hasibuan Malayu.1999.*Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy Wayne K dan Cecil G. Miskel. 2017.*Administrasi Pendidikan Teori, Riset Dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Irawan.2006. *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia.
- Kopelman, R, E.1986.*Mengelola Produktivitas dalam Organisasi: Perspektif Praktis, Berorientasi pada Orang*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Law Sue and Glower Derek. 2000. *Educational Leadership and Learning (Practice, Policy and Research)*, Philadelphia USA : PA 19106.
- Mulyasa E. 2011. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : Rosdakarya.
- Nawawi H. 2003. *Manajemen SDM, Cetakan kelima*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid I dan Jilid II*.Jakarta :PT. Index Gramedia.
- Sadulloh dkk. 2010. *Pedagogik (Ilmu mendidik)*. Bandung : Alfabeta.



- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Tempe, A. Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT.GramediaAsri Media.
- Tilaar H.A.R.1999. *Pendidikan, Kebudayaan Dan Masyarakat Madani Indonesia Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*. Bandung: Rosdakarya.
- Triguro Prasetya.2001. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Undang-undang Guru dan Dosen Republik Indonesia*. 2016. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Uno, Hamzah Dkk. 2001. *Pengembangan Instrumen Penelitian*. Jakarta : Delima Press.
- Wahyosumidjo.2011.*Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya*.Jakarta : Rajagrafindo persada.
- Wahyudi.2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo.2011. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : Rajagrafindo perkasa.
- Yukl Garry. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi ketiga*. Jakarta : PT Indeks.