

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara

Franky Parlindungan Silalahi<sup>1</sup>, Amini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Emai : fsilalahi08@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Profesional Guru, Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sibolga Utara dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sibolga Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang telah sertifikasi pada SDN di Kecamatan Sibolga Utara yang berjumlah 55 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam persamaan regresi  $Y = 50,002 + 0,497 X1$ . Artinya bahwa jika iklim sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,497 poin pada konstanta 50,002. Nilai R square sebesar 0,333, artinya ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 33,3% (b) Bentuk hubungan variabel profesional guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 65,455 + 0,529 X2$ . Artinya jika Profesional Guru meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,529 poin pada konstanta 65,455. Nilai R square sebesar 0,426, hal ini berarti bahwa ada pengaruh variabel profesional guru (X2) terhadap kinerja guru sebesar 42,6% (c) Bentuk hubungan variabel budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 65,455 + 0,306 X3$ . Artinya jika Budaya kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 65,455. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai R square sebesar 0,175. Artinya ada pengaruh budaya kerja (X3) terhadap Kinerja Guru sebesar 17,5% (d) Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $16,633 > 2,790$ . Nilai R square sebesar 0,934, artinya ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, profesional guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru sebesar 93,4%  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

*Kata Kunci:* Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru, Budaya Kerja, Kinerja Guru.

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of principals' leadership, professional teachers, work culture on the performance of elementary school teachers in North Sibolga district and the influence of principals' leadership, professional teachers and work culture together on the performance of elementary school teachers in North Sibolga district. The population in this study were all PNS teachers who had been certified at SDN in North Sibolga District, amounting to 55 people. Methods of data collection using a questionnaire. Furthermore, validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results showed that: (a) The relationship of the principal's leadership variable (X1) to teacher performance (Y) in the regression equation  $Y = 50,002 + 0,497 X1$ . This means that if the school climate increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0,497 points at a constant of 50,002. The value of R square is 0,333 meaning that there is an influence of Principal Leadership on Teacher Performance by 33,3% (b) The form of the relationship of teacher professional variables (X2) to teacher performance (Y) in the form of a regression equation  $Y = 65,455 + 0,529 X2$ . This means that if the Organizational Structure increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.529 points at a constant of 65,455.

The value of R square is 0,426, this means that there is an influence of teacher professional variables (X2) on teacher performance by 42,6% (c) The form of the relationship between work culture variables (X3) on teacher performance (Y) in the form of a regression equation  $Y = 65,455 + 0,306 X3$ . This means that if the organizational structure increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.306 points at a constant of 65,455. So  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. The value of R square is 0.175. This means that there is an influence of work culture (X3) on teacher performance of 17,5% (d) because  $F_{count} > F_{table}$  or  $16,633 > 2,790$ . The value of R square is 0.934, meaning that there is an effect of principal leadership, teacher professional and work culture together on teacher performance of 93,4%  $H_a$  accepted and  $H_o$  rejected.

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

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari suatu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai budaya tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh guru dan siswa. Proses dalam pendidikan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa yang beraneka ragam, baik itu dari bidang pendidikan maupun di luar bidang Pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila siswanya dapat menjadi pribadi yang cerdas, didasari kekuatan spiritual keagamaan, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang berguna bagi dirinya dan bangsa.

Jika pendidikan merupakan salah hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan. Kepala Sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpingnya. Selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondosi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat sekitar. Kepala sekolah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah juga adalah panutan bagi guru sebagai tenaga pendidik.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Tenaga guru yang profesional dan berkompeten merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru yang profesional bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru yang profesional sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang menuntut guru untuk terus meningkatkan profesionalitasnya, guru mampu berkembang sesuai dengan perkembangan

zaman, menguasai pengetahuan dan teknologi yang baru, serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Aan Hasan (2012). Guru juga harus memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara serta lembaga dan organisasi. Memiliki siswa yang unggul, tentu saja bukan merupakan hal mudah, dan inilah yang sejatinya menjadi tantangan bagi seorang guru agar lebih berkompeten sehingga dapat bersaing dengan rekan seprofesinya dalam mencetak siswa yang berkualitas. Guru tidak hanya dituntut menguasai bidang ilmu yang diajarkannya, tetapi guru juga harus memiliki standar kompetensi lain untuk menunjang keberhasilan dalam profesinya agar dapat dikatakan sebagai guru yang profesional.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah. (Aan Komariah dan Triatna, 2010:102). Dengan budaya kerja yang sehat, suasana kekeluargaan, kolaborasi, semangat untuk maju, dorongan bekerja keras dan kultur belajar mengajar yang bermutu dapat diciptakan.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Hasil prariset yang diamati penulis, tampak bagaimana guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran. Guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, peneliti masih melihat rendahnya kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Sibolga Utara. Terbukti dari fenomena yang teramati pada waktu pelaksanaan pembelajaran di sekolah pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sibolga Utara. Dijumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan/ tanpa persiapan mengajar. Tampak kualitas pendidikan masih rendah, dan tampak disiplin guru yang juga masih rendah. Hal ini berimplikasi terhadap adanya dugaan dari penulis bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, profesional guru dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

## **2. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Angket atau kuesioner. Melalui kuesioner, peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis, atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di 7 SDN di Kecamatan Sibolga Utara yang

beralamat di Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni - Agustus tahun 2022. Menurut Sugiyono (2013:148),” Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS pada SDN di Kecamatan Sibolga Utara Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 87 orang. Pada penelitian, pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016: 85) Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Merunut dari pendapat Sugiyono tersebut, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru SD Di Kecamatan Sibolga Utara yang PNS dan bersertifikasi yang berjumlah 55 orang.

### 3. HASIL PENELITIAN

Dalam hal ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variable-variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah , Profesional Guru, Budaya Kerja dan Kinerja Guru. Dimana hal ini dapat diketahui melalui Tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	55	59,00	75,00	65,07	5,593
Profesional Guru (X2)	55	68,00	85,00	74,41	6,924
Budaya Kerja (X3)	55	68,00	85,00	74,34	6,761
Kinerja Guru (Y)	55	69,00	90,00	77,60	6,533
Valid N (listwise)	55				

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Guru diperoleh mean sebesar 77,60 dengan standar deviasi sebesar 6,533. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh mean sebesar 65,07 dengan standar deviasi sebesar 5,593. Variabel Profesional Guru diperoleh mean sebesar 74,41 dengan standar deviasi sebesar 6,924 dan variabel Budaya kerja diperoleh mean sebesar 74,34 dengan standar deviasi sebesar 6,533.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y) Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara**

Berdasarkan output pada tabel 3.6 diperoleh koefisien regresi sebesar 0,497 dan konstanta sebesar 50,002. Maka dapat diTabelkan bentuk hubungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 50,002 + 0,497 X_1$ . Ini berarti bahwa jika Kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,497 poin pada konstanta 50,002. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi Kinerja Guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dapat kita lihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,333. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 33,3%, dan sisanya sebesar 66,7% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut seperti.

Tabel 3 Coefficients Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	50,002	7,359		6,794	,000		
	X1	,497	,097	,577	5,147	,000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil angket, sebab lain ini karena guru-guru masih ada yang tidak maksimal dalam pengisian angket, masih ada guru yang kurang beradaptasi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, profesionalisme guru dalam pembuatan perangkat mengajar, disiplin guru, masa kerja pimpinan, dan lain-lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Secara Nyata.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kosmajadi dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Pemberdayaan Dalam Meningkatkan Kinerja Komite Sekolah” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, pemberdayaan, dan kinerja komite sekolah dalam kondisi baik tetapi terdapat kelemahan pada aspek tertentu. Hasil penelitian verifikatif membuktikan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja komite sekolah baik secara parsial maupun simultan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman Mulyasa (2013). Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah yang dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku individu yang terlibat di dalam sekolah.

### **Pengaruh Profesional Guru (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,529 dan konstanta sebesar 65,455. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Profesional Guru (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 65,455 + 0,529 X_2$ . Ini berarti bahwa jika Profesional Guru meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,529 poin pada konstanta 65,455. Ini dapat dikatakan pula model regresi yang dapat mengestimasi Kinerja Guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat pula dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,426. Hal ini berarti bahwa variabel Profesional Guru (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 42,6%, dan sisanya sebesar 57,4% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut seperti kurang pemahaman guru dalam Profesional Guru, disiplin guru, manajemen guru, motivasi pimpinan, dan lain-lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Profesional Guru (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara profesional guru terhadap Kinerja Guru Secara Nyata.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Imam Sholikhul Hadi yang meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Profesional Guru Sma, Smk, Ma Muhammadiyah Di Kabupaten Kudus” Menunjukkan bahwa (1)

berdasarkan persepsi responden terhadap iklim organisasi, diperoleh nilai berkisar 116-150, dengan skor total 20 409 dan skor rata-rata 130,79 yang dalam hal ini termasuk kategori cukup baik. (2) berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi mengajar tenaga kerja diperoleh dari skor kinerja guru berkisar 107-151, dengan skor total 20.191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah kategori baik. (3) berdasarkan tingkat pengaruh variabel organisasi iklim (X1) dan variabel motivasi mengajar (X2) terhadap Efektivitas (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa Efektivitas (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel organisasi iklim (X1) dan motivasi mengajar variabel (X2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Muhammad Anwar (2018), Profesional guru dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk melihat seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat bekerja menjadi guru. Kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain yang berhubungan dengan profesinya. Profesional guru dapat dilihat berdasarkan ciri- ciri sebagai berikut: ahli di bidang teori dan praktik keguruan, senang memasuki organisasi profesi keguruan, memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, melaksanakan kode etik guru, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat, dan bekerja atas panggilan hati nurani. Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Profesional Guru adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah yang dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku individu yang terlibat di dalam sekolah.

### **Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,306 dan konstanta sebesar 65,455. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 65,455 + 0,306 X1$ . Ini berarti bahwa jika Profesional Guru meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 10.147. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi Kinerja Guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat dijelaskan pula bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,175. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 17,5%, dan sisanya sebesar 82,5 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut seperti kurang banyaknya pertanyaan dalam angket yang menjawab seluruh aspek dalam variable ini, motivasi, profesional guru, kurangnya pemahaman guru tentang budaya positif dan lain-lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap Kinerja Guru Secara Nyata.

Sejalan dengan penelitian Gunawan (2020) tentang "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah" yang menyatakan bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (2) Budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (3) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (4) Budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (5) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (6) Budaya Kerja kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (7)

disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Moeljono dalam Assagaf (2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Dari pengertian maupun definisi Budaya Kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara**

Berdasarkan Hasil Penelitian dijelaskan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 16,633  $F_{tabel}$  sebesar 2,790 lebih besar dari tabel. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $16,633 > 2,790$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,911. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama sebesar 93,4%, dan sisanya sebesar 6,6% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara..

Penelitian ini didukung dengan pengertian Kinerja yang merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. menurut Daryanto (2013) "kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya". Dengan adanya kinerja guru yang baik maka proses pembelajaran akan menjadi maksimal. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,497 dan konstanta sebesar 50,002. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 50,002 + 0,497 X_1$ . Ini berarti bahwa jika Kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,497 poin pada konstanta 50,002. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi Kinerja Guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Melihat nilai R square sebesar 0,333, hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 33,3% dan sisanya sebesar 66,7% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Secara Nyata.

2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,529 dan konstanta sebesar 65,455. Ini berarti bahwa jika Profesional Guru meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,529 poin pada konstanta 65,455. Apabila dilihat dari nilai R square sebesar 0,426 hal ini berarti bahwa variabel Profesional Guru (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 42,6%, sisanya 57,4% ditentukan oleh faktor lain di luar regresi yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Profesional guru terhadap Kinerja Guru, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,306 dan konstanta sebesar 65,455. Ini berarti bahwa jika Profesional Guru meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 65,455. Berdasarkan nilai R square sebesar 0,175, berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 17,5%, sisanya 82,5% variabel ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Budaya kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Berdasarkan Hasil Penelitian dijelaskan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji Fhitung sebesar 16,633 Ftabel sebesar 2,790 lebih besar dari tabel. Karena Fhitung > Ftabel atau  $16,633 > 2,790$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan nilai R square sebesar 0,934 ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama sebesar 93,4% sisanya 6,6% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan, H. (2012). Pengembangan Profesi Guru. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmad, S. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Group
- Andayani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai (Doctoral dissertation).
- Anwar, Muhamad . (2018). Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Anwar, P.M. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ara H., Machali, I(2012). Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah, Yogyakarta: Penerbit Kaukaba.
- Ardianto, Elvinaro. (2012)..Komunikasi Massa. Bandung: Simbiosis. Rekatama Media.
- Arifin & Barnawi. (2014). Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Assagaf, Yusran. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar., Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin."
- Barnawi & M. Arifin. (2012) Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Burhanuddin. (2013). Koperasi Syariah dan Peraturannya di Indonesia. Malang UIN-Maliki Press.
- Daryanto, (2013). Inovasi Pembelajaran Efektif. Bandung: Yrma Widya.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Ghozali, (2014). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Hadi, Abdul. (2016). Nilai-nilai Pendidikan Keluarga dalam UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak. *An-Nisa*. (Online), IX (2) : 101-121, (<http://e-jurnal.stainwatampone.ac.id/index.php/an-nisa/article/viewFile/189/183>) diakses 17 Agustus 2017.
- Husein, Umar. (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Janawi. (2012). Kompetensi Guru Citra Guru Profesional. Bandung: Alfabeta.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna. (2010). Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa, (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2013). Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. Rosdakarya bandung.
- Nurhadijah. (2017). “Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuuan Negeri 1 Penajam Paser Utara”. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*. Vol.5 No.1."
- Pabundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi, Jakarta.
- Prasetia, I. (2023). Administrasi Pendidikan : Teori, Riset dan Praktik. UMSU Press.
- Prasetia, I. (2022). Metodologi Penelitian : Teori dan Praktik. UMSU Press.
- Roestiyah N.K. 2006. Strategi Belajar Mengajar (Salah Satu Unsur Pelaksanaan
- Rusman.(2012). Model – Model Pembelajaran. Depok : PT Rajagrafindo Persada Strategi Belajar Mengajar : Teknik Penyajian). Jakarta: PT. Rineka Cipta."
- Safitri, Dewi. (2019). Menjadi Guru Profesional. Riau: PT. Indragiri Dot Com
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif?. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarto. 2003. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFE-UST.
- Supardi. (2013) Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Suwarno, T.H. (2014), Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 3, hal 928 – 939.
- Tanjung, B. N. (2020). Professionalism In Principal Leadership Development Of Work Culture In Schools. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 151-155.
- Wahjosumidjo. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zulti, E. (2022). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Subulussalam (Doctoral dissertation).