

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera

Tek Jan

Institut Nalanda, Indonesia

Alamat: Jl. Pulo Gebang No. 107 Cakung – Jakarta Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: tekjan_eg@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to examine The influence of the principal's leadership and work culture individually and simultaneously on performance teaching. A total of 86 Private Middle School teachers Maitreya throughout Sumatra participated voluntarily in the study. The study uses quantitative research methods. Analysis of data uses simple partial regression and correlation and multiple correlation. The results of this study show that there is a positive and very significant correlation of the independent variables of Leadership and Cultur Work together to the interest in teaching, whereby the results of the correlation coefficient is $r_{y.12} = 0.774$ and the determinant coefficient is $r^2_{y.12} = 0.599$, meaning the two variables contribute to the interest in performance teaching by 59,9%. That also means there are other factors that influence the interest in Performance teaching as many as 41,1%. The independent variable 'Leadership' influence, individually has a very weak positive and significant relationship to the interest in teaching compared to other variables, showed by the correlation coefficient: $r_{y.1} = 0.725$ and the determinant coefficient $r^2_{y.1} = 0.526$. It means the contribution of Self the principal's leadership performance teaching in teacher is 52,6 %. Whereas Culture Work, individually, shows the correlation coefficient is $r_{y.2} = 0.601$ and the determinant coefficient $r^2_{y.2} = 0.362$. It means Culture Work contributes 36,2% to the interest in Performance teaching while 63,8% is contributed by other variables. It also means that Culture Work has a strong positive influence and is very significant to the interest in performance teaching.

Keywords: Culture Work, Leadership, Performance Teaching

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya Kerja secara individu dan simultan terhadap kinerja guru. Sebanyak 86 guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi parsial sederhana dan korelasi serta korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel independen Kepemimpinan dan Budaya kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru, dimana hasil koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,774$ dan koefisien determinan adalah $r^2_{y.12} = 0,599$, artinya kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap Kinerja guru sebesar 59,9%. Artinya ada pula faktor lain yang mempengaruhi Kinerja guru sebesar 40,1%. Pengaruh variabel bebas kepemimpinan diri secara individu mempunyai hubungan positif dan signifikan yang sangat lemah terhadap Kinerja guru dibandingkan variabel lain yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi : $r_{y.1} = 0,725$ dan koefisien determinan $r^2_{y.1} = 0,526$. Artinya sumbangan kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru adalah sebesar 52,6 %. Sedangkan Budaya Kerja secara individual menunjukkan koefisien korelasi $r_{y.2} = 0,601$ dan koefisien determinan $r^2_{y.2} = 0,362$. Artinya Budaya Kerja memberikan kontribusi sebesar 36,2% terhadap Kinerja guru sedangkan 63,8% disumbangkan oleh variabel lain. Artinya juga Budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang kuat dan sangat signifikan terhadap Kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Guru

Riwayat Artikel : Diterima: 10-01-2024

Disetujui: 21-01-2024

Alamat Korespondensi:

Tek Jan

Institut Nalanda, Indonesia

Jl. Pulo Gebang No. 107, Cakung – Jakarta Timur

Email: tekjan_eg@yahoo.com

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan sangat penting untuk kelangsungan dan kejayaan bangsa Indonesia, dan untuk mencapai tujuan tersebut, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa "Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kinerja guru adalah masalah penting di lembaga pendidikan, dan setiap lembaga harus melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan ruang dan waktu. Selain itu, institusi pendidikan harus ditugaskan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi utamanya dengan disiplin dan tepat waktu. Suka atau tidak, tuntutan ini menjadi trend global yang harus dipenuhi untuk menyelaraskan kinerja guru di institusi pendidikan (Rizqiani, 2024). Guru ini mengakselerasi perubahan eksternal dengan berbagai cara menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembenahan kinerja Guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar (Sagala, 2009).

Kinerja (performance) guru akan sangat baik jika didukung oleh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang baik. Kondisi ini akan mendorong siswa untuk berubah untuk mencapai kemajuan dan mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan di SMP. Salah satu komponen paling penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu seni, yang berarti bahwa seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Karena itu, kepemimpinan tidak dapat digeneralisasikan, karena setiap pemimpin memiliki cara dan gaya unik untuk mempengaruhi orang lain dalam proses kepemimpinan mereka. Pemimpin biasanya memiliki latar belakang yang sama, tetapi tampilan kepemimpinannya akan berbeda karena cara dan gaya mereka berbeda (Sulistiyani, 2008).

Budaya kerja guru harus dipertimbangkan bersama dengan kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Darodjat (2015), budaya kerja adalah kebiasaan yang ditanamkan dalam suatu kelompok di tempat kerja dan tercermin dalam perilaku mereka, mulai dari waktu bekerja hingga kebiasaan dan perilaku yang secara otomatis tertanam dalam diri mereka masing-

masing. Budaya kerja guru terdiri dari nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika yang diterapkan oleh guru saat melaksanakan tugasnya sehingga menjadi kebiasaan yang melekat (Hidayat, 2023). Pemahaman guru tentang pekerjaannya, sikap, dan perilaku mereka di tempat kerja adalah sumber dari budaya kerja guru tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja adalah terjemahan dari bahasa Inggris dari work performance atau job performance; namun, biasanya disingkat menjadi performance saja dalam bahasa Inggris. Dalam bahasa Indonesia, kinerja juga disebut prestasi kerja. "Kinerja kerja" atau prestasi kerja adalah istilah yang mengacu pada kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Supardi kinerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, Ahmad Susanto mendefinisikan prestasi kerja, juga dikenal sebagai kinerja, sebagai hasil nyata yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu proses kerja. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki guru, terutama dalam hal memberikan layanan kepada siswa sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi.

Guru dalam kamus Webster berarti seseorang yang mengajar, terutama di sekolah, atau seseorang yang mengajar. Guru yang hebat adalah guru yang mahir dalam kedua metodologi pembelajaran dan keilmuan, yang kinerjanya selama transformasi pembelajaran tercermin. Guru bertanggung jawab atas pendidikan anak untuk membimbing, membimbing, dan membina siswa dalam proses belajar mengajar, baik secara individual maupun klasik, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menghasilkan prestasi kerja yang diungkapkan secara nyata. Prestasi ini adalah hasil dari kerja keras guru dalam mendidik dan menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan

Setiap orang memiliki jiwa memimpin, begitu pula organisasi pasti memiliki ketua atau pemimpin yang mengatur bagaimana organisasi menjadi sehat dan berkualitas. Ketika Anda melihat kamus bahasa Inggris, Anda akan menemukan bahwa kepemimpinan berasal dari kata "lead", yang berarti "memimpin". Seorang pemimpin adalah pemimpin, dan pemimpin adalah pemimpin. Pemimpin berasal kata yang berasal dari kata "kepemimpinan", yang berarti orang

yang dikenal dan berusaha untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk menerima dan mengikuti tujuan yang dia tetapkan. Menurut Gardner dalam Sagala, kepemimpinan adalah proses persuasi atau contoh dimana seseorang (atau tim kepemimpinan) mendorong suatu kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang atau dibagikan oleh pemimpin dan pengikutnya.

Menurut Boles dalam Sagala, kepemimpinan adalah "proses, atau serangkaian tindakan, dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, otoritas, atau kekuasaan atas satu orang atau lebih dalam menggerakkan sistem sosial menuju satu atau lebih dari empat tujuan sistem utama" (18). Menurut Sutisna, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tindakan seseorang atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan tertentu dalam konteks tertentu. Soepardi juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum manusia sebagai media manajemen untuk mencapai tujuan administrasi.

Anwar dalam Kompri kemudian menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya organisasi, terutama sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan. Kemampuan inilah yang akan menentukan kualitas seorang pemimpin. Menurut definisi Gary Yuki dari Syaiful Sagala, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan dan keinginan para pengikutnya yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan yang memberi motivasi, memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan anggota, dan memberikan dukungan pada kelompok tertentu di dalam dan di luar organisasi. 21 Dari beberapa pendapat di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah untuk semua orang.

Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah faktor penting dalam keberhasilan sekolah atau lembaga yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah dan sekolah adalah kata yang berbeda. Kepala adalah orang yang memimpin suatu organisasi atau lembaga. Sekolah juga merupakan tempat untuk menerima dan memberi pelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang ditugaskan untuk mengelola sekolah sebagai tempat di mana proses belajar mengajar dilakukan atau di mana interaksi antara guru dan murid terjadi. Uhar Saputra mengatakan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan dan berperan sebagai pemimpin pendidikan. Ahmad Susanto juga mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan faktor penting dalam mengelola pendidikan di sekolahnya untuk mencapai tujuan

pendidikan, sehingga kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai. Dengan mempertimbangkan beberapa definisi para ahli, kita dapat mengatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang mengelola organisasi dengan tanggung jawab tertentu dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas sekolah. Namun, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang untuk mendorong karyawannya untuk bekerja sama dengan baik untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sekolah, sehingga sekolah dapat menjadi tempat yang unggul, sejahtera, dan berkualitas.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian yang menjelaskan suatu kondisi atau situasi peristiwa yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga kesimpulan yang dibuat berdasarkan analisis penelitian dapat diperkuat oleh adanya studi kepustakaan. Hasil penelitian deskriptif kuantitatif juga diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator variabel penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna, kemudian dipaparkan secara tertulis (Fadjarani et al. 2020). Data dikumpulkan dengan instrumen kuesioner, analisis data bersifat statistik yang dilakukan dengan pengujian analisis Korelasi, regresi linear, uji hipotesis menggunakan Software SPSS versi 24 untuk mendapatkan hasil di terima atau di tolak hipotesis yang telah diajukan.

Populasi merupakan kelompok yang diteliti. Sugiyono (2019) menyatakan populasi merupakan area generalisasi dari objek atau tema dengan sifat dan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, menggunakan Sampling Jenuh (sensus), artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2013), dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel yaitu 86 orang guru pada 4 (empat) SMP Swasta Maitreya Se- Sumatera.

Analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis statistika deskriptif dan Inrensial. Statistika deskriptif adalah bentuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa menarik kesimpulan secara umum. Analisis infrensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi berganda, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengajuan uji prasyarat analisis; Uji kualitas data item kuesioner penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui tingkat kualitas hasil penelitian; Pengujian asumsi klasik, setelah data berhasil dikumpulkan, sebelum dilakukan analisis

terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik, dengan melakukan pengujian Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji homogenitas dan normalitas dalam memastikan sebaran data yang diteliti berdistribusi Normal dan Homogen; Analisis uji Hipotesis data statistic yaitu digunakan Uji regresi linear sederhana, Uji regresi linear berganda, Uji Korelasi sederhana, Uji korelasi berganda, dan Uji Determinasi berkaitan dengan studi pengaruh variabel terikat (dependen) terhadap variabel bebas (independen).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan menyajikan karakteristik sampel dan hasil analisis data yang terdiri dari statistik deskriptif, pengujian hipotesis, diskusi hasil, dan generalisasi hasil temuan. Penyampaian hasil penelitian dapat dibantu dengan pemakaian gambar, tabel, grafik, kurva, atau bentuk/format komunikasi lainnya. Gambar dan tabel harus dibahas/diacu dalam naskah. Jika penyajian cukup panjang dapat dibagi dalam beberapa sub bagian.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan data diolah dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson dan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 tidak dapat ditolak atau berkorelasi positif. (Ghozali, 2021, p. 67) Berdasarkan hasil penelitian uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan kinerja guru (Y), dengan jumlah uji coba Instrumen variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) item pernyataan 40, dinyatakan valid jumlah item 37. Dengan nilai $Df = 30 - 2 = 28$, pearson correlation 0,01 sehingga di dapat R_{tabel} 0,36, maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,7). Variabel Budaya kerja (X_2) jumlah uji coba Instrumen item pernyataan 40, dinyatakan valid jumlah item 35. Variabel Kinerja guru (Y) jumlah uji coba Instrumen item pernyataan 40, dinyatakan valid jumlah item 35, dinyatakan hasil penelitian Instrumen Valid.

Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan tehnik Alpha Cronbach, yaitu dengan menghitung nilai varian yang valid /sahih dan kemudian dihitung dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. (Rita Retnowati, 2007: 44), untuk mengukur aspek yang sama apakah hasil pengukuran tersebut konsisten atau tidak. Uji reabilitas ini dapat dilakukan dengan pengukuran sekali saja untuk mengetahui apakah pengukuran yang telah dilakukan reliabel atau tidak. Dalam uji reabilitas suatu variabel dapat dikatakan realibel jika Cronbach's alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2021, p. 62). Hasil penelitian yang dihasilkan yaitu pada variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) Jumlah item 37 menghasilkan Cronbach's alpha 0,94. Budaya Kerja (X_2) jumlah item 35

menghasilkan Cronbach's alpha 0,93, Kinerja guru (Y) Jumlah item 35, menghasilkan Cronbach's alpha 0,93, dinyatakan hasil penelitian tiga variabel ini Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk menentukan jenis statistik apa yang akan digunakan. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah di dalam sebuah penelitian terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data yang normal (Ghozali, 2021, p. 201). Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik atau uji statistik. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik One-sampel Kolmogorov-Smirnov (K-S) Tes. Hasil dari uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan Variabel Kinerja guru (Y) Asymp. Sig (2-tailed). sebesar $0,200 > 0,05$. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) Asymp. Sig (2-tailed). sebesar $0,200 > 0,05$. Variabel Budaya kerja (X2) Asymp. Sig (2-tailed). sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya data residual ketiga variabel tersebut sebaran berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas perlu dilakukan untuk menentukan jenis statistik apa yang akan digunakan. Uji Homogenitas, bertujuan untuk menguji menunjukkan bahwa dua atau lebih kelompok sampel data diambil dari populasi yang memiliki kesamaan varians populasi yang kelompok sama di dalam sebuah penelitian memiliki kelompok data yang Homogen atau tidak (Nuryadi et al., 2017). Uji homogenitas dapat dilakukan dengan analisis uji statistik. Pada penelitian ini uji Homogenitas menggunakan uji statistik non parametrik Test of Homogeneity of Variances. Hasil dari uji Homogenitas varian yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan Variabel Kinerja guru (Y) terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X1) nilai Sig. sebesar $0,230 > 0,05$. Variabel Kinerja guru (Y) terhadap Budaya kerja (X2) nilai Sig. sebesar $0,132 > 0,05$. Artinya kelompok data dari populasi adalah Homogen.

Uji Analisis Regresi

Uji Regresi Linier sederhana dilakukan dengan melibatkan dua atau lebih dari variabel dependent dengan variabel independent, sehingga uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan antara variabel independent mempengaruhi variabel dependent dengan syarat Valid dan reliabel, Normal dan Linier dengan persamaan regresi yaitu: $KP = \alpha + \beta_1 X_1 + e$.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear sederhana.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	13.753	8.845		1.555
	Kepemimpinan	.786	.081	.725	9.647
					Sig.
					.124
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru; Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 13,753 + 0,786 X_1$. Konstanta yang dihasilkan sebesar 13,753 dimana variabel terikat Kinerja guru (Y) belum dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya, yaitu Kepemimpinan kepala Sekolah (X1). Jika variabel bebas atau independent bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka Kinerja guru(Y) tidak akan mengalami perubahan. Koefisien X1 menghasilkan 0,786 sehingga apabila variabel Kepemimpinan kepala Sekolah (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru (Y). Atau jika variabel Kepemimpinan kepala Sekolah (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja guru (Y) akan meningkat menjadi 0,786, arah pengaruh variabel Kepemimpinan kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah positif.

Uji t (Signifikan Parisal)

Uji t (Signifikan Parisal) ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2021, p. 219).

Tabel 2 Hasil Uji t (Signifikan Parisal)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	49.909	7.131		6.999
	Budaya kerja	.479	.069	.601	6.898
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru; Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Diketahui, $df = 86 - k - 1$ k= jumlah variabel, sehingga nilai $df = 86 - 3 = 83$. dan didapat t tabel 1,199, t hitung > t tabel dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Pada variabel tingkat signifikansi Budaya kerja (X2) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung 6,898 > ttabel 1,98 kesimpulanya terdapat pengaruh, skor thitung= 6,898, dan skor ttabel (0,05;83) =1,99 skor ttabel (0,01;83) =2,37 Sugiono (2013: 612). Hal ini berarti thitung > ttabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis nihil (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) diterima, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H2) yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) secara parsial diterima.

Uji F (Simultan)

Uji Analisis Varian (ANOVA) Uji-F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel atau salah satu dapat mempengaruhi variable Kepribadian (X1), Budaya Kerja (X2) terhadap prestasi siswa (Y). Uji ini dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan menyatakan signifikan $< 0,05$ yang berarti ada salah satu atau semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2021, p. 218).

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1506.800	2	753.400	62.024	.000^b
	Residual	1008.188	83	12.147		
	Total	2514.988	85			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Kepemimpinan; Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Diketahui, $df = 86 - k$ k = jumlah variabel, sehingga nilai $df = 86 - 2 = 84$. Hasil pengujian pada table tersebut diatas, dapat dilihat skor F_{hitung} sebesar = 62,024 dan skor pada $F_{tabel} (2;84) = 3,96$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) terdapat berpengaruh kinerja guru (Y). Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1, X2 terhadap variabel Y adalah positif.

Uji Korelasi berganda

Uji ini dilakukan dengan melibatkan dua atau lebih dari variabel dependent dengan variabel independent, sehingga uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent dengan persamaan regresi (Ghozali, 2021, p. 8) yaitu: $KP = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.832	8.369		.816	.000
	KEPEMIMPINAN	.613	.087	.565	7.013	.000
	BUDAYA KERJA	.251	.064	.315	3.902	.033

a. Dependent Variable: Kinerja guru; Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 6,832 + 0,613 X_1 + 0,251 X_2$ Konstanta yang dihasilkan sebesar 6,832 dimana variabel terikat Kinerja guru (Y) belum dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya, yaitu Kepemimpinan (X1) dan Budaya kerja (X2). Jika kedua variabel bebas atau independent bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka Kinerja guru (Y) tidak akan mengalami perubahan. Koefisien X1 menghasilkan 0,613 sehingga apabila variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru (Y). Atau jika variabel

Kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja guru (Y) akan meningkat menjadi 0,613. Koefisien Korelasi Budaya kerja (X2) menghasilkan 0,251 sehingga apabila variabel Budaya kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru (Y). Atau jika variabel Budaya kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja guru (Y) akan meningkat menjadi 0,251.

Kekuatan hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja guru (Y) dapat dilihat dari skor koefisien korelasi sederhana antara X1 dan Y. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar $r_{y1.2} = 0,774$ yang berarti tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori Sangat Kuat antara Kepemimpinan (X1), Budaya kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y).

Tabel 5 Hasil Perhitungan SPSS.V24 Coefficients variabel (X1), (X2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.589	3.485

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Kepemimpinan ; Data diolah peneliti, (2023)

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan (X1), Budaya kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y). diperoleh skor Koefisien Determinasi (R Square) sebesar $r^2_{y1.2} = 0,599$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan (X1), Budaya kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y) adalah sebesar 59,9 %. Sisanya sebesar $100\% - 59,9\% = 40,1\%$ disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan (X1), Budaya kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y), dengan metode penelitian kuantitatif yang mencakup analisis hasil pengelolaan data, perhitungan statistik deskriptif dan uji hipotesis menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera dengan koefisien $r_{y1} = 0,725$, koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,526$ (52,6%) sumbangan atau pengaruh sebesar 52,6 % sisanya sebesar 47,4% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, persamaan regresi $Y = 13.753 + 0,786X_1$. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera. Jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka akan mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja (X2) dengan variabel kinerja guru (Y) SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera . Hal ini berarti semakin tinggi Budaya Kerja maka kinerja guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera akan semakin meningkat, dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,601$, koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,362$ (36,2%) sumbangan atau pengaruh sebesar 36,2%. Sisanya sebesar 63,8% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, persamaan regresi $Y = 49,909 + 0,479X_2$. Hal ini berarti semakin tinggi Budaya Kerja maka semakin meningkatkan kinerja guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya Kerja secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera . Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r_{y1.2} = 0,774$, koefisien determinasi $r^2_{y1.2} = 0,599$ (59,9%) sumbangan atau pengaruh sebesar sebesar 59,9% sisanya sebesar 40,1% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, persamaan regresi $Y = 6,832 + 0,087X_1 + 0,064 X_2$. Berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi Budaya Kerja secara bersama – sama, maka dapat meningkatkan kinerja guru SMP Swasta Maitreya Se-Sumatera semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A Peng. (1990). *Majalah Buddha Cakkhu, Edisi Magha 2534*. Jakarta: Dhammadipa Arama.
- Ahmad Susanto. (2016). *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Assagaf, Y. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar*. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Rineka Aditama.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzan, B. U., & Lमतenggo, N. (2018). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, N., Sutrisno, S., & Permatasari, T. (2023). Transformasi Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda menjadi Institut Agama Buddha Nalanda: Tinjauan Studi Kelayakan dalam Konteks Sosial Budaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 4174–4189. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5331>
- Hidayat. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mahsun. (2014). *Teks dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Kurikulum 2013*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (2008). *A Handbook of Human Resources Management*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Budaya Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149-162.
- Rizqiani, W., & Hidayat, N. (2024). Low public perspective on the importance of a sustainable environment in the environmental journalism polemic. *International Journal of Environmental Communication (ENVICOMM)*, 1(1), 32-40. <https://doi.org/10.35814/envicomm.v1i1.7874>
- Ruky, A. S. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sancoko, C. H. (2022). Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods for Business: Metodologi untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sudarwan, & Yunan. (2010). *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2008). *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership*. Yogyakarta: Gava Media.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Syaiful, S. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Taliziduhu, N. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1-2*. Jakarta: Rineka Cipta.

Triguno. (2000). *Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan, Lingkungan yang Kondusif, Kualitas dan Pemecahan Masalah)*. Jakarta: Golden Terayon Press.

Wahab, & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.

Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

