

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PROFESIONAL
GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
SIBOLGA UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

FRANKY PARLINDUNGAN SILALAH
NPM : 2020060091



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

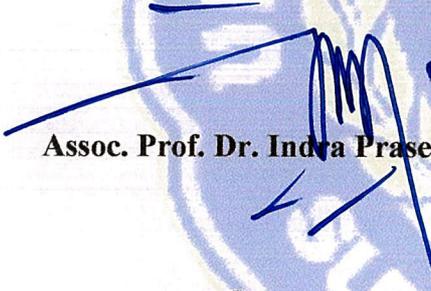
Nama : FRANKY PARLINDUNGAN SILALAH
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060091
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara

Pengesahan Tesis :
Medan, 16 Maret 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

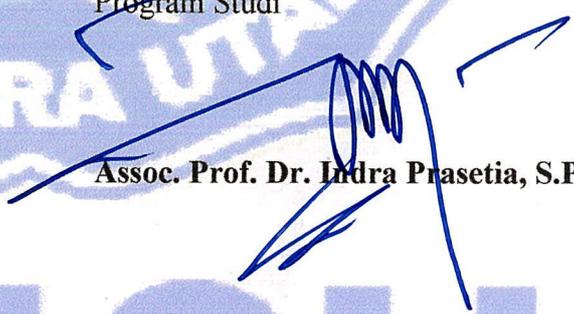

Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si CIQnR


Dr. Amini, M.Pd

Direktur Ketua

Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PROFESIONAL GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SIBOLGA UTARA

FRANKY PARLINDUNGAN SILALAH

NPM :2020060091

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada Hari Kamis, Tanggal 16 Maret 2023

Komisi Penguji

1. **Dr. Faisal Rahman Dongoran, M. Pd**
Ketua

1.

2. **Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd., CIQnR., CIQaR**
Sekretaris

2.

3. **Dr. Irvan, S.Pd., M. Si**
Anggota

3.

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PROFESIONAL GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SIBOLGA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik(Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 Maret 2023

Penulis



FRANKY PARLINDUNGAN SILALAH
NPM : 2020060091

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PROFESIONAL
GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
SIBOLGA UTARA**

FRANKY PARLINDUNGAN SILALAH

NPM :2020060091

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_a diterima dan H_o 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_o ditolak.

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

**THE EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP, PROFESSIONAL
TEACHERS AND WORK CULTURE ON TEACHER
PERFORMANCE STATE ELEMENTARY SCHOOL
IN THE DISTRICT NORTH SIBOLGA**

FRANKY PARLINDUNGAN SILALAH

NPM :2020060091

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.

KATA PENGANTAR

Karena itu, saudara-saudara yang Kukasihi dan yang Kurindukan, suka citaKu dan mahkotaKu, berdirilah juga dengan teguh dalam Tuhan, hai saudara-saudaraKu yang kekasih (Filipi 4:1). Puji dan Syukur Penulis Panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan begitu banyak berkat dan Rahmat yang tak terhitung banyaknya dan semua karuniaNya Penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PROFESIONAL GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SIBOLGA UTARA”, ini dengan baik dan lancar.

Berkat perjuangan, doa dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai Kepada;

1. Orang tua saya, Ibunda tercinta Berliana Simanjuntak (Op.OXY Br Juntak) yang telah memberikan dukungan dan doa untuk penulis.
2. Istri tersayang Riaman D Siagian yang telah memberikan banyak dukungan moril dan materil serta doa kepada penulis, juga putra semata wayangku yang selalu memberiku semangat dan kekuatan,Oxy Pratama Silalahi.
3. Bapak prof. Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Edi Triono, M.Hum, sebagai Direktur Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr .Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen pembimbing I tesis ini.
6. Ibu Dr. Amini, M. Pd, selaku dosen pembimbing II yang penuh kesabaran telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, koreksi dan pengarahan

kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai tesis ini.

7. Bapak /Ibu dosen penguji, terimakasih atas semua saran, kritik dan masukannya demi kesempurnaan tesis ini.
8. Bapak /Ibu dosen MMPT di kelas A regular C. Terimakasih atas ilmu selama menjalani masa kuliah ini.
9. Kepala sekolah SD Negeri di Sibolga Utara beserta Bapak Ibu yang membantu Saya mengisi angket penelitian Saya dengan tanpa pamrih yang tidak bisa Saya sebutkan satu persatu.
10. Kepala Sekolah SD Negeri Di Sibolga Selatan beserta Bapak /Ibu Guru yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang membantu Saya mengisi angket uji coba penelitian. Terimakasih banyak atas bantuannya yang tanpa pamrih.
11. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis, khususnya Bapak/Ibu Guru SDN 081235 Sibolga dan Bapak/Ibu Guru SMP N 2 Sibolga, serta Abang, Kakak dan Rekan Ikatan Guru Olahraga (IKAGOR) Sibolga yang saya Banggakan.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan saya di MMPT. Terima kasih atas semangat dan dukungan serta kebersamaan yang tidak terlupakan.
13. Saudara seperjuanganku di Kota Sibolga yang selalu bersedia menjadi tempat berbagi, Lambok H Samosir dan Hotnida Sirait.
14. Spesial thanks buat seniorku di MMPT Triarta TS, S.Pd., M.Pd dan Kalaudia Simanjuntak, S.Pd., M.Pd, yang menjadi teman berbagi pengalaman.
15. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, saya ingin menyampaikan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, karena kesempurnaan hanyalah milikNya. Dengan kerendahan hati saya yang paling dalam, saya menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan arahan dari Bapak dan Ibu Pembimbing dan Penguji tesis saya.

Medan, Maret 2023
Penulis

Franky Parlindungan Silalahi

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian	12
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Guru	13
2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	19
2.1.3 Profesional Guru	25
2.1.4 Budaya Kerja	33
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan	39
2.3. Kerangka Berpikir.....	41
2.4. Hipotesis.....	44
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.4. Defenisi Operasional Variabel	46
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6. Teknik Analisis Data.....	57
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63

4.1. Hasil Penelitian	63
4.2. Pembahasan.....	83
BAB 5. PENUTUP.....	91
5.1. Kesimpulan	91
5.2. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Sekolah SD Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara	6
Tabel 3.1 Jadwal Dan Waktu Penelitian	47
Tabel 3.2 Daftar Guru Sekolah SD Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara...	48
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Guru.....	49
Tabel 3.4 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	50
Tabel 3.5 Indikator Profesional Guru.....	51
Tabel 3.6 Indikator Budaya Kerja.....	52
Tabel 3.7 Skala Pengukuran.....	52
Tabel 3.8 Kisi-Kisi Instrumen.....	53
Tabel 3.9 Ringkasan Uji Validitas.....	56
Tabel 3.10 Ringkasan Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif	63
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	64
Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Profesionalitas Guru (X2)	66
Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X3).....	67
Tabel 4.5. Deskripsi Kinerja Guru (Y).....	69
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data.....	70
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolorieritas	71
Tabel 4.8. Hasil Uji Autokolerasi	72
Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.10. Hasil Coefficients Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	74
Tabel 4.11. Model Summary Variabel X1 terhadap Y	76

Tabel 4.12. Coefficients Variable Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru	76
Tabel 4.13. Model Summary Variabel X2 terhadap Y	78
Tabel 4.14. Coefficient Variable Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.15. Hasil Model Summary	80
Tabel 4.16. Coefficients Variabel X1, X2, X3 terhadap Y	81
Tabel 4.17. Analisis Varian Variabel X1, X2, X3 terhadap Y.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru	44
Gambar 4.1 Deskripsi Persentase Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	65
Gambar 4.2 Deskripsi Persentase Variabel Profesional Guru	66
Gambar 4.3 Deskripsi Persentase Variabel Budaya Kerja.....	68
Gambar 4.4 Deskripsi Persentase Variabel Kinerja Guru.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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.

Undang-undang RI No 20 Tahun 2003, Pasal 3 ayat (6) bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Dimana dalam proses tersebut harus ada pendidikan yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 tahun 2022 Tentang Perubahan PP Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan) makna pendidikan yaitu terletak pada bagaimana kualitas sumber daya manusia senantiasa melestarikan nilai-nilai luhur sosial dan budaya yang telah memberikan bukti sebagai perjalanan suatu sejarah bangsa.

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.

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Sebagai suatu sistem pendidikan nasional mempunyai tujuan yang sangat jelas, seperti yang telah dijelaskan dalam undang-undang pendidikan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur serta memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki.

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.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

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 profesioanal 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.

Terhambatnya pencapaian Efektifitas Sekolah disebabkan kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang diterapkan di kelas belum sepenuhnya sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dirancang. Misalnya, pada kegiatan pendahuluan guru tidak menyampaikan motivasi dan apersepsi kepada siswa, melainkan langsung menjelaskan materi yang akan diajarkan.

Pada kegiatan inti yaitu langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan ada beberapa Langkah (sintaks) yang tidak sesuai dengan RPP. Kegiatan penutup guru tidak menyimpulkan pembelajaran yang berlangsung. Masih banyaknya guru yang belum menyusun RPP dan Silabus sesuai

Sekolah Dasar (SD) Negeri yang ada di Kecamatan Sibolga Utara sejak diberlakukannya kurikulum 2013 terus berupaya meningkatkan profesionalitas guru melalui program pemberdayaan guru yang dilakukan oleh sekolah, dalam hal ini kepala sekolah beserta para guru dan komite sekolah telah memiliki kesepakatan sesuai dengan misi dan visi yang telah dicanangkan yaitu untuk selalu memiliki profesionalitas dalam meningkatkan kemampuan sekolah serta meningkatkan prestasi sekolah melalui siswa yang berprestasi.

Tanpa adanya guru dan segenap tenaga pendidik serta kinerja sekolah yang profesional tidak mungkin upaya meningkatkan prestasi sekolah akan tercapai, terutama hasil evaluasi belajar siswa yang tiap tahun cenderung tidak ada peningkatan bahkan penurunan prestasi belajarnya yang disebabkan oleh berbagai faktor pastinya. Salah satu indikator dari keberhasilan pemberdayaan guru, dalam

hal ini evaluasi dari kepala sekolah adalah ditunjukkan dari produktivitas dan prestasi kerjanya yang semakin meningkat, serta kemauannya dalam memberikan motivasi serta pelaksanaan kompetensi pembelajaran oleh guru yang bersangkutan dalam melaksanakan kegiatannya di sekolah. Saat ini terdapat 55 orang jumlah seluruh guru bersertifikasi di SDN di Kecamatan Sibolga Utara Provinsi Sumatera Utara. Berikut Tabel Data Sekolah SD Negeri Sekecamatan Sibolga Utara.

Tabel 1.1 Daftar Sekolah SD Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara

No	NPSN	NAMA SEKOLAH	STATUS	Guru Sertifikasi
1	10212165	SD NEGERI 081224 SIBOLGA	NEGERI	8 orang
2	10212180	SD NEGERI 081226	NEGERI	10 orang
3	10212186	SD NEGERI 081235	NEGERI	11 orang
4	10212174	SD NEGERI 084088	NEGERI	7 orang
5	10212175	SD NEGERI 084089	NEGERI	6 orang
6	10212108	SD NEGERI 085116	NEGERI	9 orang
7		SD NEGERI 084095	NEGERI	4 orang

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.

Berdasarkan prariset dalam proses belajar mengajar di SD Negeri di Kecamatan Sibolga Utara, masih terdapat guru yang sebatas

memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papantulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa.

Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru yang dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staf atau karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh sekolah. Terkadang guru tidak mengikuti dengan tanpa memberikan alasan, seharusnya guru dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama.

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 sebagian 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. Ditemui 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. Fenomena itulah yang menjadi fokus penulis untuk meneliti dengan

judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PROFESIONAL GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SIBOLGA UTARA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

- 1) Masih ada Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara yang belum memadai, seperti a) Kepribadian, mencakup : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan b) Pengetahuan, mencakup memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya c) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, mencakup Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan d) Kemampuan mengambil keputusan, e) Kemampuan berkomunikasi
- 2) Masih ada guru secara profesionalnya pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara yang saat ini belum paham dalam hal: a)

Merencanakan pembelajaran, b) melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, c) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

- 3) Masih ada Budaya Kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara yang belum memadai seperti (a) disiplin yang mencakup karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian, (b) keterbukaan mencakup kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur, saling menghargai seperti membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan, dan Kerjasama seperti tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- 4) Masih ada Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara yang belum baik, seperti a) Kualitas kerja dalam menguasai bahan, mengelola proses belajar dan mengajar, dan mengelola kelas b) Kecepatan/ketepatan kerja, c) Inisiatif dalam kerja d) Kemampuan kerja, e) Komunikasi seperti kemampuan memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak faktor yang berhubungan dengan tercapainya Kinerja guru yang baik, dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh variable “Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2), Budaya Kerja (X3), Terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri di kecamatan Sibolga Utara.

1.4. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?
- 2) Apakah ada Pengaruh Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?
- 3) Apakah ada Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?
- 4) Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

- 1) Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?

- 2) Untuk Menganalisis Pengaruh Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?
- 3) Untuk Menganalisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?
- 4) Untuk Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti, penelitian dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen, dan menambah pengalaman di lapangan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan Kinerja Guru Negeri (SDN) di Kecamatan Sibolga Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan bekerja secara maksimal terhadap tercapainya tujuan organisasi. Kinerja diartikan beragam oleh para ahli,

Menurut Hamzah (2014:60) “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Selain itu juga kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”.

Adapun pengertian kinerja adalah Menurut Yusuf dan Suwarno (2014) “sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil tersebut membutuhkan sistem kinerja yang terorganisir”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kinerja dapat diartikan dengan suatu perbuatan, aktivitas seseorang dan hasil kerja yang dicapai dan diperlihatkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja guru 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. Menurut Prasetya (2021) kinerja guru dapat mempengaruhi Pendidikan dengan guru harus bisa memberikan kontribusi yang besar dilingkungan sekolah terutama pembelajaran.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Rusman (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dan guru di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki seseorang guru dan dilakukan dalam proses belajar mengajar agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Selain itu, dengan adanya kinerja guru yang baik akan sangat bermanfaat bagi suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu sekolah tersebut.

Menurut Elfrianto (2022) Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kompetensi guru. Dengan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya menjadi hal yang sangat penting. Kepemimpinan partisipatif juga dipengaruhi oleh gender.

Menurut Emilda Sulasmi (2022) menunjukkan bahwa kehadiran kepala sekolah di sekolah sangatlah penting, ini disebabkan karena kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab yang penuh atas sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah.

2.1.1.2 Fungsi Kinerja Guru

Menurut Ditjen PMPTK dalam bukunya Barnawi dan Arifin yang berjudul Kinerja Guru Profesional (2012) Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Dengan demikian profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut. kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Guru

Sebagai lembaga organisasi sebaiknya penting untuk mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, agar dapat membantu tercapainya tujuan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Tutik dan Daryanto (2013) adalah:

a. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.

b. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan profesi guru. Pengembangan profesi guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

c. Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Kemampuan mengajar guru sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai.

d. Antara Hubungan dan Komunikasi

Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia agar dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, tempat kerja, pasar, masyarakat. Tidak ada manusia yang tidak terlibat komunikasi.

e. Hubungan Dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan Pendidikan serta menolong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam meningkatkan dan pengembangan sekolah.

f. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapa pun apabila ingin sukses.

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru.

h. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan

sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antar guru dengan guru, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja guru menurut Susanto (2016) antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi seseorang yang berasal dari dalam diri. Contohnya, kepercayaan menjadi pandangan hidup seseorang guru.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi seseorang yang berasal dari luar diri. Contohnya, volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru

Indikator-indikator kinerja guru menurut Hamzah (2014) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Pada tahapan kualitas kerja adalah guru harus mampu menguasai bahan, mengelola proses belajar dan mengajar, dan mengelola kelas.

b. Kecepatan/ketepatan kerja

Pada tahapan kecepatan/ketepatan kerja adalah guru harus mampu menggunakan media atau sumber belajar, menguasai andasan pendidikan, dan merencanakan program pengajaran.

c. Inisiatif dalam kerja

Pada tahapan inisiatif dalam bekerja adalah guru harus mampu memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.

d. Kemampuan kerja

Pada tahapan kemampuan kerja adalah guru harus mampu menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, dan memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

e. Komunikasi

Pada tahapan komunikasi adalah guru harus mampu memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Burhanuddin (2013), Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Ara Hidayat & Imam Machali, 2012) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Dimana defenisi kepemimpinan akhirnya dikategorikan menjadi tiga elemen, yakni:

1. Kepemimpinan merupakan proses;
2. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (hubungan) antara piminandan bawahan;
3. Kepemimpinan merupakan ajakan kepada orang lain. (Ara Hidayat & ImamMachali, 2012).

Menurut Ardianto, Ismanto (2012) Kepemimpinanan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, mengendalikan baik orang-orang yang ada di kesatuannya ataupun fasilitas lain yang berbeda dalam wewenangnya.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat, apabila dihubungkan dengan peranan Sekolah dalam menentukan kualitas pendidikan ditingkat selanjutnya. Berkembangnya semangat kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas profesional guru, banyak ditentukan oleh kualitas Kepala Sekolah.

Menurut E. Mulyasa (2013) kepala sekolah merupakan manager pendidik profesional yangdirekrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.

Sehingga tidak sembarang orang dapat menjadi kepala sekolah. Karena untuk menjadi seorang kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti ijazah yang digunakan sebagai syarat formal, kemudian pengalaman mengajar dan usia maksimal. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.

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).

Kepala sekolah sebagai pucuk kepemimpinan kependidikan, mengajak kerja sama semua pihak baik orang tua siswa, warga sekolah, masyarakat, instansi swasta maupun pemerintah. Dalam peningkatan Mutu Pendidikan diberikan untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi belajar sebagai peningkatan mutu pendidikan untuk membangun diri bagi semua warga sekolah untuk disiplin dan saling memotivasi adanya usaha untuk meningkatkan sarana dan prasarana sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar. Keberadaan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah usaha-usaha dalam bentuk kebijakan yang dilakukan kepala sekolah dan didukung pihak lain yang berkaitan dalam mengupayakan meningkatkan mutu pada kualitas dan kualitas siswa yang

melakukan pembelajaran pada lembaga pendidikan. Adapun standarisasi mutu pendidikan dapat dilihat dari jumlah kelulusan siswa dan nilai yang diperoleh siswa serta pendayagunaan siswa dilingkungan masyarakat baik itu pada lapangan pekerjaan maupun diterimanya siswa pada lembaga Pendidikan lanjutan.

Menurut Indra (2021) Pentingnya perilaku kepemimpinan dari kepala sekolah sebagai orang yang paling bertanggung jawab penuh untuk memimpin (leader), sebagai innovator bahkan sebagai motivator dalam rangka memotivasi dan mengarahkan semua komponen pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sejatinya adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional di sekolah yang bertugas untuk memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi di dalamnya.

Untuk mewujudkan generasi (output) sekolah yang berkarakter dan berkualitas, salah satunya ditentukan oleh tugas atau peran serta fungsi kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang kunci (key personal) menata masa depan keberhasilan pendidikan di setiap satuan sekolah Wahyosumidjo (2018:82). Sesuai dengan tugas dan fungsinya, kepala sekolah tidak saja diharapkan menjadi pemimpin, fasilitator, ataupun dinamisator saja. Namun lebih dari itu diharapkan bisa menjadi acuan, teladan, tolak ukur, bahkan sebagai sumber referensi bagi komunitas sekolah tersebut. Kemana sekolah ini akan dibawa? Tentu untuk mengantarkan pada tujuan yang tepat sasaran, bak anak panah yang berhasil

melesat tepat mengenai target. Maka kepala sekolah di sini merupakan si pemanah.

2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pentingnya pemimpin adalah akan memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada semua anggota lembaga. Pemimpin akan membantu menentukan bagian masing-masing tugas dalam tercapainya suatu tujuan. Pemimpin dapat menjelaskan keterkaitan semua tugas dalam kelompok dan juga akan memberikan motivasi dan semangat kepada seluruh anggota lembaga agar tertuju pada suatu tujuan dan sasaran lembaga tersebut. Untuk mewujudkan generasi (output) sekolah yang berkarakter dan berkualitas, salah satunya ditentukan oleh tugas atau peran serta fungsi kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang kunci (key personal) menata masa depan keberhasilan pendidikan di setiap satuan sekolah (Wahyosumidjo. 2018:82). Sesuai dengan tugas dan fungsinya, kepala sekolah tidak saja diharapkan menjadi pemimpin, fasilitator, ataupun dinamisator saja. Namun lebih dari itu diharapkan bisa menjadi acuan, teladan, tolak ukur, bahkan sebagai sumber referensi bagi komunitas sekolah tersebut. Kemana sekolah ini akan dibawa? Tentu untuk mengantarkan pada tujuan yang tepat sasaran, bak anak panah yang berhasil melesat tepat mengenai target. Maka kepala sekolah di sini merupakan si pemanah.

2.1.2.3 Faktor-faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan aktivitasnya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan Reitz mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan meliputi:

- a. Kepribadian (personality) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Misalnya, jika dia pernah sukses dengan cara menghargai bawahan maka cenderung akan menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan.
- b. Penghargaan dan perilaku atasan. Misalnya, atasan yang memakai gaya berorientasi pada tugas cenderung manajer juga akan menggunakan gaya itu.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, memengaruhi gaya kepemimpinan manajer. Contohnya, jika seorang karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi biasanya akan kurang memerlukan pendekatan yang direktif dari pemimpin.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin. Contohnya, bawahan yang bekerja pada pengolahan data (litbang) menyukai pengarahannya yang lebih berorientasi kepada tugasnya.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Contohnya, kebijakan dalam pemberian penghargaan terhadap prestasi bawahan akan memengaruhi motivasi kerja bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan. Misalnya, manajer membentuk persahabatan dengan rekan-rekan dalam organisasi. Sikap rekan mereka tersebut akan memengaruhi perilaku rekan-rekan yang lain.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

indikator kepemimpinan kepala sekolah menurut Mulyasa (2013) adalah:

- a. Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- b. Pengetahuan: Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar

2.1.3 Profesional Guru

2.1.3.1 Pengertian Profesional Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sebagaimana dijelaskan Mujtahid dalam bukunya, definisi guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian,

atau profesinya mengajar. Menurut Dewi Safitri (2019) Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada siswa.

Menurut Umar (2014), guru diartikan sebagai manusia yang mempunyai integritas pengetahuan yang mencerdaskan, mencerahkan dan menjadi suri teladan bagi setiap orang dalam kehidupan sosial maupun keagamaan. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

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.

Profesional adalah guru yang mampu melakukan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa berdasarkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu. Profesionalitas guru yang tinggi akan tercermin dalam bentuk pengamalan sikap mental dan komitmennya terhadap perwujudan serta peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Dalam konteks guru, makna Profesional sangat penting karena Profesional akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan siswa, sehingga nantinya sikap ini tidakhanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri.

Menurut Janawi (2019), kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik yang harus dimiliki, meliputi: pertama, menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/bidang studi yang diampu; kedua, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang studi yang diampu; ketiga, menguasai filosofi, metodologi, teknis, dan praksis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya; keempat, mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK; dan kelima,

meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Amini (2022) Kompetensi guru adalah kemampuan personal yang membentuk kompetensi standard profesi guru yang merangkumi penguasaan bahan, pemahaman peserta didik, pembelajaran pendidikan, pengembangan diri dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utama mereka. Dari definisi dan pendapat beberapa para ahli disimpulkan bahwa Profesional guru adalah keahlian seorang guru dalam profesinya. Menurut Bahdin Nur Tanjung (2020) Tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud tanpa ada upaya untuk meningkatkannya, sedangkan salah satu cara untuk mewujudkannya adalah pengembangan profesionalisme memerlukan dukungan dari pihak yang memiliki peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah adalah seorang kepala sekolah. sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

2.1.3.2 Fungsi Profesional Guru

menurut Roestiyah N.K (2005), fungsi profesi guru adalah sebagai berikut:

1. Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman – pengalaman.
2. Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita- cita dan dasar negara kita pancasila

3. Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai Undang-undang pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. II Tahun 1983
4. Sebagai perantara dalam belajar. Didalam proses belajar guru hanya sebagai perantara/ medium, anak harus berusaha sendiri mendapatkan perubahan dalam pengetahuan, tingkah laku dan sikap.
5. Guru adalah pembimbing, untuk membawa anak didik kearah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak didik menurut kehendaknya.
6. Guru adalah pen dihubung antara sekolah dan masyarakat. Anak nantinya kan hidup dan bekerja, serta mengabdikan diri dalam masyarakat, dengan demikian anak harus dilatih dan dibiasakan di sekolah terlebih dahulu.
7. Guru sebagai administrator dan menejer Disamping mendidik, seorang guru haru dapat mengerjakan urusan tata usaha membuat buku kas, daftar induk, rapor, daftar gaji, dan sebagainya, serta dapat mengkoordinasi segala pekerjaan di sekolah secara demokratis, sehingga suasana pekerjaan penuh dengan rasa kekeluargaan.
8. Pekerjaan guru sebagai suatu profesi. Orang yang menjadi guru karena terpaksa tidak dapat bekerja dengan baik, maka harus menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai suatu profesi.
9. Guru sebagai perencana kurikulum. Guru mengahdapi anak- anak setiap hari, gurulah yang paling tahu kebutuhan anak- anak dan masyarakat sekitar, maka dalam menyusun kurikulum, kebutuhan ini tidak boleh di tinggalkan.

10. Guru sebagai pemimpin. Guru mempunyai kesempatan dan tanggung jawab dalam banyak situasi untuk membimbing anak kearah pemecahan soal, membentuk keputusan, dan menghadapkan anak- anak kepada problem.
11. Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak- anak. Guru harus turut aktif dalam segala aktifitas anak, misalnya dalm ekstrakurikuler membentuk kelompok belajar dan sebagainya.

2.1.3.3 Faktor-faktor Profesional Guru

Fathurrohman (2012:39) profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya secara garis besar sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat. Kemudian dari faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan, sarana dan prasarana, serta berbagai latihan (diklat) yang dilakukan guru.

Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru yang pertama berkaitan dengan sarana dan prasarana. Pada umumnya semakin tersedia sarana dan prasarana yang lengkap dan modern maka pembelajaran di sekolah juga memudahkan guru untuk mengakses segala informasi dan menampilkan berbagai pembelajaran yang menarik yang mana peserta didik juga dapat termotivasi dan lebih tertarik untuk mengikuti pembelajaran yang dilakukan guru. Menurut Barwani (2012:49) sarana merupakan semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di

sekolah, sedangkan prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

2.1.3.4 Indikator Profesional Guru

Yang menjadi indikator profesionalitas guru adalah Sebagaimana dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa tugas guru yaitu meliputi: “(a) Merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (c) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”. Berdasarkan tugas keprofesionalan di atas, peneliti mengambil bahan penelitian yaitu melaksanakan proses pembelajaran, yang mana di dalamnya meliputi kegiatan: Membuka Pembelajaran. Membuka pelajaran adalah usaha atau kegiatan belajar mengajar untuk menciptakan pra kondisi bagi murid agar mental maupun perhatiannya terpusat pada apa yang dipelajarinya sehingga usaha tersebut akan memberikan efek terhadap kegiatan belajar. Adapun komponen-komponen membuka pelajaran meliputi:

- 1) Menarik perhatian siswa.
- 2) Menumbuhkan motivasi belajar siswa.
- 3) Memberikan acuan atau rambu-rambu tentang pembelajaran

Untuk menunjang peningkatan profesionalisme guru, maka ada diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen disebut sertifikat pendidik. Pendidik yang dimaksud disini adalah guru dan dosen. Proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru disebut sertifikasi guru, dan untuk dosen disebut sertifikasi dosen.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru bertujuan untuk:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil Pendidikan
- c. Meningkatkan martabat guru
- d. Meningkatkan profesionalitas guru.

Adapun manfaat sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru

Guru merupakan sebuah profesi seperti profesi lain: dokter, akuntan, pengacara, sehingga proses pembuktian profesionalitas perlu dilakukan. Seseorang yang akan menjadi akuntan harus mengikuti pendidikan profesi akuntan terlebih dahulu. Begitu pula untuk profesi lainnya termasuk profesi guru.

2.1.4 Budaya Kerja

2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (culture) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta buddhaya. Kata buddhaya merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “ budi “ atau “ akal “, sedangkan kata culture berarti dari kata colare yang memiliki makna “ mengolah “, “ mengerjakan “. istilah culture berkembang hingga memiliki makna sebagai “ segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam “ .

Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Mangkunegara (2015).

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Budaya kerja adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh :

Moeljono dalam Yusran 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.

Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam Yusran assagaf (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.1.4.2 Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

- b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan

mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya.

- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

- d) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap

Serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

- e) Sebagai integrator.

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

- f) Membentuk perilaku bagi karyawan.

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

- g) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.

Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

- h) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk Menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

i) Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi. Material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-tindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam perusahaan.

j) Sebagai penghambat berinovasi

Budaya kerja dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya kerja tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Perubahan-perubahan terhadap lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi. Demikian pula pimpinan organisasi masih berorientasi pada kebesaran masa lalu.

Berdasarkan fungsi-fungsi diatas maka budaya kerja dalam organisasi atau perusahaan memiliki fungsi yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Jika budaya kerja dalam organisasi dapat bekerja dengan baik maka akan berdampak baik juga terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Luthans dalam Tika (2014:108) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

a. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai - nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

b. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai - nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan menataati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai - nilai budaya kerja.

2.1.4.4 Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.

3. Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.

4. Kerja sama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun berbagai penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

1. E. 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. (Kosmajadi: 2019)
2. Gunawan Bata Ilyas, Gunawan juga meneliti 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. (Ilyas: 2019)

3. 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. (Hadi: 2016)
4. Ester Manik, Kamal Bustomi, dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar

12,50 %. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90 %. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90 %. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40 %.. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 32,30 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,50 % dan Dengan demikian pengaruh total sebesar 51,70 %. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi , dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian, tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Menurut Burhanuddin (2013), Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

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.

2. Pengaruh Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru

Menurut Dewi Safitri (2019) Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada siswa.

Menurut Umar (2014), guru diartikan sebagai manusia yang mempunyai integritas pengetahuan yang mencerdaskan, mencerahkan dan menjadi suri teladan bagi setiap orang dalam kehidupan sosial maupun keagamaan.

guru profesional adalah guru yang telah memenuhi kompetensi dan keahlian inti sebagai pendidik. Perubahan zaman mendorong guru agar dapat menghadirkan pembelajaran abad XXI, yaitu menyiapkan peserta didik untuk memiliki keterampilan berpikir kritis, kreatif, inovatif, komunikatif, dan mampu berkolaborasi.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2015), Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Guru profesional adalah guru yang telah memenuhi

kompetensi dan keahlian inti sebagai pendidik. Perubahan zaman mendorong guru agar dapat menghadirkan pembelajaran abad XXI, yaitu menyiapkan peserta didik untuk memiliki keterampilan berpikir kritis, kreatif, inovatif, komunikatif, dan mampu berkolaborasi.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Menurut Burhanuddin (2013), Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

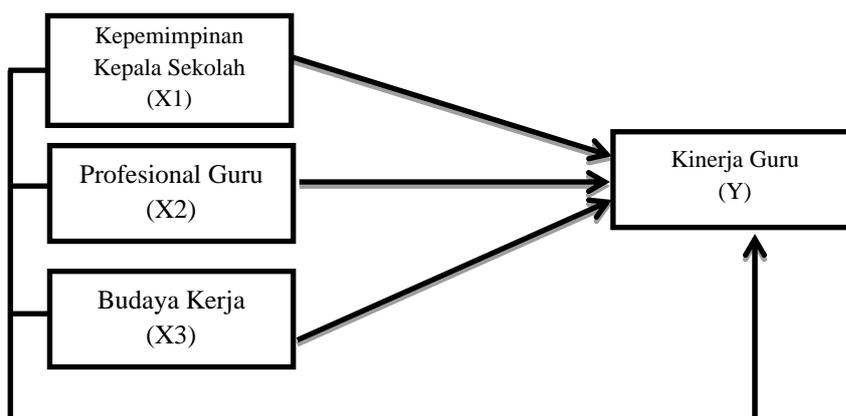
Menurut Sunarto (2003:210) struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Robbin (2003:214) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah rantai perintah yang digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi.

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.

Pengertian kinerja guru 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. Menurut Indra

(2021) kinerja guru dapat mempengaruhi Pendidikan dengan guru harus bisa memberikan kontribusi yang besar dilingkungan sekolah terutama pembelajaran.

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru.



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) “mendefenisikan hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

Ha: Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

H0: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

2. Pengaruh Profesional Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

Ha: Ada Pengaruh Profesional Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

H0: Tidak ada Pengaruh Profesional Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

3. Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

Ha: Ada Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

H0: Tidak ada Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru Dan Budaya Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

Ha: Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru Dan Budaya Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

H0: Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru Dan Budaya Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini, pada dasarnya menggunakan metode penelitian metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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 atau *correlational* reserch karena penelitian ini ingin melihat apakah antara dua variable atau lebih ada pengaruh atau tidak, dan bila ada berapa kekuatan pengaruh itu. Maksudnya selain untuk melihat pengaruh beserta kekuatannya juga mungkin untuk membuat ramalan, dugaan, perkiraan yang didasarkan kepada kuatnya atau lemahnya pengaruh tersebut.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 7 SDN di Kecamatan Sibolga Utara yang beralamat di Kecamatan Sibolga Utara Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni - Agustus tahun 2022. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Agust	Sep	Des 2023				Februari 2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1-4	1-4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Riset	■	■	■	■																			
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■															
3	Seminar Proposal									■														
4	Pengumpulan Data										■	■	■	■										
5	Analisis Data														■									
6	Menyusun Laporan Tesis																■	■	■	■				
7	Seminar Hasil																				■	■	■	
8	Ujian Tesis																						■	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

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.

Tabel 3.2 Daftar Guru Sekolah SD Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara

No	NPSN	NAMA SEKOLAH	Honor	PNS	Guru PNS Bersertifikasi	Total Guru
1	10212165	SD NEGERI 081224	3	9	8 orang	9 Orang
2	10212180	SD NEGERI 081226	2	18	10 orang	20 Orang
3	10212186	SD NEGERI 081235	3	14	11 orang	17 Orang
4	10212174	SD NEGERI 084088	5	10	7 orang	15 Orang
5	10212175	SD NEGERI 084089	6	17	6 orang	23 Orang
6	10212108	SD NEGERI 085116	7	11	9 orang	18 Orang
7	10212105	SD NEGERI 084095	2	8	4 orang	10 Orang
TOTAL			28	87	55 orang	115 Orang

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. 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.

3.4. Defenis operasional Variabel

3.4.1. Kinerja Guru (Y)

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. Variable Kinerja Guru dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Kinerja Guru

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kecepatan/ketepatan kerja
3	Inisiatif dalam kerja
4	Kemampuan kerja
5	Komunikasi

3.4.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat, apabila dihubungkan dengan peranan Sekolah dalam menentukan kualitas pendidikan ditingkat selanjutnya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu 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. Berkembangnya semangat kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas profesional guru, banyak ditentukan oleh kualitas Kepala Sekolah. Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 3.4 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator
1	Kepribadian
2	Pengetahuan
3	Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah
4	Kemampuan mengambil keputusan
5	Kemampuan berkomunikasi

3.4.3. Profesional Guru (X2)

Guru profesional adalah guru yang telah memenuhi kompetensi dan keahlian inti sebagai pendidik. Profesional guru adalah 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. Adapun Variabel Profesional Guru dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.5 Indikator Profesional Guru

No	Indikator
1	Merencanakan pembelajaran
2	Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
3	Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran

3.4.4. Budaya Kerja (X3)

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Adapun Variabel Budaya Kerja dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.6 Indikator Budaya Kerja

No	Indikator
1	Disiplin
2	Keterbukaan
3	Saling Menghargai
4	Kerja Sama

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari 5 option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket.

3.5.1. Angket/Kuesioner

Angket merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Pengumpulan data untuk semua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen berupa kuesioner kepada responden. Instrumen disusun dengan mengacu pada kajian teoritis yang diturunkan ke dalam definisi operasional penelitian, dilanjutkan dengan menentukan indikator setiap variabel, kemudian menyusun kisi-kisi instrumen yang berisi indikator dan item-item instrumen penelitian.

Instrumen disusun dengan menggunakan skala *Likert* dengan menyediakan lima alternatif jawaban, yaitu SL (selalu), SR (sering), KK (kadang-kadang), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Skor untuk pernyataan positif (*favorable*) adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2, dan TP = 1. Sebaliknya skor untuk pernyataan negatif (*non favorable*) bernilai SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4, dan TP = 5.

Tabel. 3.8 Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Kinerja Guru	Kualitas kerja	1,2,3,
		Kecepatan/ketepatan kerja	4, 5,6,
		Inisiatif dalam kerja	7,8,9,10,11,
		Kemampuan kerja	12,13,14,15
		Komunikasi	16,17,18,19,20
No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepribadian	1,2,3,4,5
		Pengetahuan	6,7, 7, 8

		Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah	9,10,11,12
		Kemampuan mengambil keputusan	13,14,15,16
		Kemampuan berkomunikasi	17, 18, 19, 20
No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
3	Profesional Guru	Merencanakan pembelajaran	1,2,3,4, 5, 6, 7
		Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu	8, 9, 10, 11, 12, 13
		Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
4	Budaya Kerja	Disiplin	1,2,3,4, 5
		Keterbukaan	6,7,8, 9,10
		Saling Menghargai	11, 12,13,14,15
		Kerja Sama	16,17,18,19,20

3.5.2 Uji Validitas Data dan Reliabilitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian

instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\{\sum x\}\{\sum y\}}{N}}{\sqrt{\left\{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}\right\}\left\{\frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

dengan pengertian

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 146)

Kesesuaian r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 3.9. Ringkasan Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah item angket	Tidak valid	Jumlah item yang digunakan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	20	0	20
2	Profesional Guru (X_2)	20	0	20
3	Budaya Kerja (X_3)	20	0	20
4	Kinerja Guru (Y)	20	0	20
	JUMLAH	80	0	80

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Instrumen yang reliable menurut Sugiyono (2001: 97) adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikuti sertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrument t dikatakan reliabel.

Tabel 3.10. Ringkasan Uji Reliabilitas

No	Variabel	rHitung	rtabel	kesimpulan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,634	0,250	Reliabel
2	Profesional Guru (X_2)	0,707	0,250	Reliabel
3	Budaya Kerja (X_3)	0,714	0,250	Reliabel
4	Kinerja Guru (Y)	0,913	0,250	Reliabel

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variable secara katagorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu SL (selalu), SR (sering), KK (kadang-kadang), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Linkert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternative jawaban. Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS Windows Versi 24.

3.6.2 Pengujian Asumsi klasik

Menurut Arikunto (2002) penggunaan model regreasi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

3.6.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal dengan melihat normal *probability plot*. Seperti diketahui bahwa ujit dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,2007:110). Metode pengujian normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria probabilitas dari uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut Ghozali (2007:112):

- 1) Bila nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai dibawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Bila nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai diatas 0.05 maka data berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasidi antara variable independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2005:91), untuk mengetahui adatidaknya suatu masalah multikolinieritas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, seperti berikut ini:

- 1) Jika nilai tolerance dibawah 0.1 and nilai VIF diatas 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai tolerance diatas 0.1 and nilai VIF dibawah 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

3.6.2.3 Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variens* residual dari satu pengamatan

kepengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika *varians* tersebut berbeda maka disebut Heteroskedastisitas.

Menurut Santoso (2001) deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatterplot* jika:

- 1) Adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Tidak ada pola yang jelas sertatitik-titik menyebar diatas angka nol (0) dan dibawah angka nol (0) pada sumbuY maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.4. Regresi Linear Berganda

Model analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*Multiple linier regressin analysis*) Sugiyanto (2004) menyatakan "analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen" persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_n X_n$$

Dimana:

Y = Variabel tak bebas

a = Konstanta

X₁, X₂, X₃, X_n = Variabel bebas

b₁, b₂, b₃, b_n = Koefisien Regresi

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Priyanto (2008) menyebutkan “uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisir)” pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Jika terdapat deviasi antara sampel yang ditentukan dengan jumlah populasi maka tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya kesalahan dalam mengambil keputusan antara menolak maupun menerima suatu hipotesis untuk menguji hipotesis mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru, dan budaya Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Digunakan Pengujian hipotesis secara langsung dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.6.3.1. Uji F

Priyanto (2008) menyatakan “Uji simultan dengan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”. Dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05 hasil uji F menunjukkan variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika *P-value* (pada kolom *sig*) lebih kecil dari *level of signifikan* yang ditentukan (sebesar 5%). Atau F hitung (pada kolom *f*) lebih besar dari F table, F Tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, dimana *k* adalah jumlah variabel

dependen dan variabel independen, dan n adalah jumlah responden atau jumlah sampel yang diteliti.

3.6.3.2. Uji t

Priyanto (2008) menyebutkan “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.” Dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05 maka hasil uji t dapat dihitung dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada table t hitung (table *Coeficients*). Nilai dai uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom *sig*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t table (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ $df = k, k$ merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain. Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

3.6.3.3. Koefisien Determinasi (R)

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: “Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh

keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y .”

Berdasarkan dari pengertian di atas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Variabel 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 4.1. 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				

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 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. Secara rinci dengan distribusi frekuensi deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 20 = 100$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 20 = 20$$

$$\text{Range} = 80$$

$$\text{Interval kelas} = 80 : 5 = 16$$

Adapun secara rinci deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

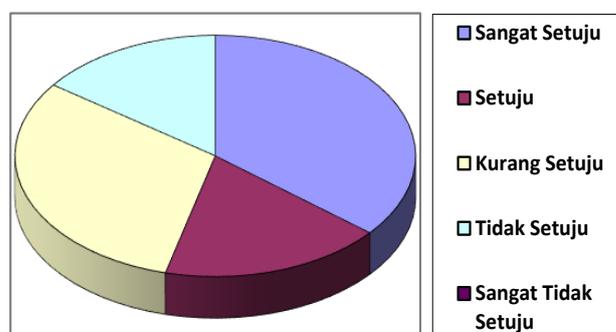
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84-100	Sangat Setuju	20	36
67-83	Setuju	10	18
50-66	Kurang Setuju	17	31
33-49	Tidak Setuju	8	15
16-32	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			55

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 36%, Setuju 18%, Kurang Setuju 31%, Tidak Setuju 15% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 65,07 yang terletak pada interval 50-66 dalam kategori Kurang Setuju. Dengan demikian Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara adalah kurang Baik.

Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat Gambar 4.1



Gambar 4.1 Deskripsi Persentase Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

4.1.1.2. Deskripsi Variabel Profesional Guru

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 20 = 100$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 20 = 20$$

$$\text{Range} = 80$$

$$\text{Interval kelas} = 80 : 5 = 16$$

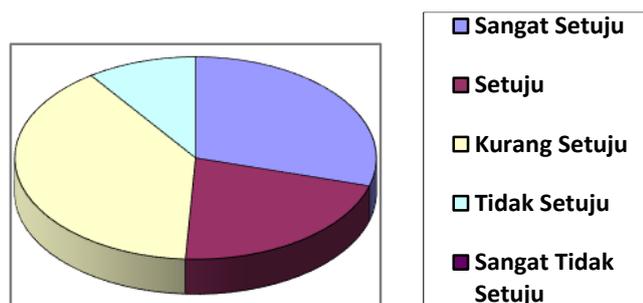
Adapun secara rinci deskripsi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Profesional Guru

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84-100	Sangat Setuju	18	33
67-83	Setuju	13	24
50-66	Kurang Setuju	18	33
33-49	Tidak Setuju	6	11
16-32	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		55	100

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 33%, Setuju 24%, Kurang Setuju 33%, Tidak Setuju 11% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 74,41 yang terletak pada interval 67-83 dalam kategori Setuju. Dengan demikian Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut.

**Gambar 4.2 Deskripsi Persentase Variabel Profesional Guru**

4.1.1.3. Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai

berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 20 = 100$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 20 = 20$$

$$\text{Range} = 80$$

$$\text{Interval kelas} = 80 : 5 = 16$$

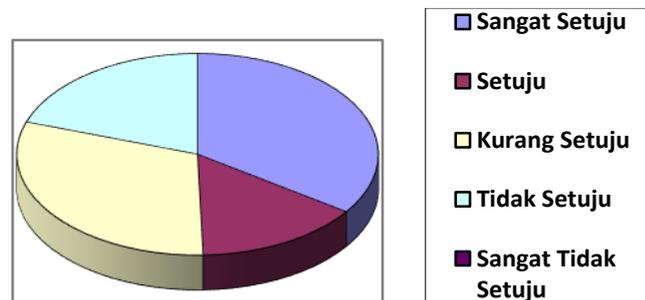
Adapun secara rinci deskripsi Budaya Kerja Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84-100	Sangat Setuju	19	35
67-83	Setuju	8	15
50-66	Kurang Setuju	17	31
33-49	Tidak Setuju	11	20
16-32	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			55

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa Budaya Kerja Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sibolga Utara menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 35%, Setuju 15%, Kurang Setuju 31%, Tidak Setuju 20% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 74,34 yang terletak pada interval 67-83 dalam kategori Setuju. Dengan demikian Budaya Kerja Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut.



Gambar 4.3 Deskripsi Persentase Variabel Budaya Kerja

4.1.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 20 = 100$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 20 = 20$$

$$\text{Range} = 80$$

$$\text{Interval kelas} = 80 : 5 = 16$$

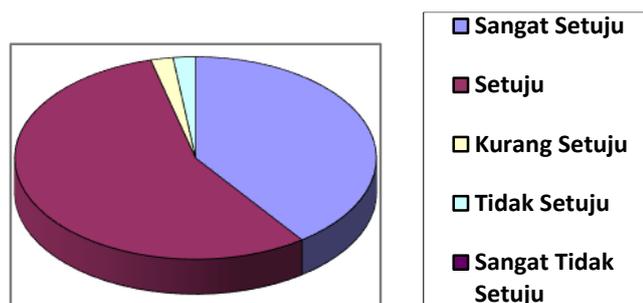
Adapun secara rinci deskripsi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utaraberdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84-100	Sangat Setuju	22	40
67-83	Setuju	31	56
50-66	Kurang Setuju	1	2
33-49	Tidak Setuju	1	2
16-32	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			55

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sibolga Utara menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 40%, Setuju 56%, Kurang Setuju 2%, Tidak Setuju 2% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 77,60 yang terletak pada interval 67-83 dalam kategori Setuju. Dengan demikian Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sibolga Utara adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.4 sebagai berikut.

**Gambar 4.4 Deskripsi Persentase Variabel Kinerja Guru**

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Dalam menganalisis digunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan terhadap variabel yang diteliti. Uji persyaratan yang dimaksud adalah:

4.1.2.1. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya dengan menggunakan analisis Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test dengan bantuan software komputer SPSS Versi 24. Adapun ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,68178618
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.066
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output one sample Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test, diperoleh nilai sig (signifikansi) 0,200 = 200% dan lebih besar dari 5% atau (200% > 5%) maka hipotesis nol diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Hasil uji persyaratan ini memenuhi untuk menganalisis dengan analisis regresi sebagai suatu persyaratannya.

4.1.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai

Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance >0.10 dan nilai VIF <10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah X1	,517	1,934
	Profesional Guru X2	,452	2,211
	Budaya Kerja X3	,829	1,206

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Melihat hasil pada tabel 4.7, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,517, Profesional Guru sebesar 0,452, dan Budaya Kerja sebesar 0,829. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 1,934, Profesional Guru sebesar 2,211, dan Budaya Kerja sebesar 1,206. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.1.2.3. Hasil Uji Autokolerasi

Hasil uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear

ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi yang disajikan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,703a	,495	,465	4,81752	,977
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.8 di atas nilai Durbin Watson sebesar 0,977 pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 55 (n), dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 4,817. Karena nilai DW 0,977 lebih besar dari batas atas (du) 0,977 dan kurang dari $4 - 0,977$ (4,817), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.1.2.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji

dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Sperman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti tidak heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,796	7,821		4,321	,000		
	X1	,236	,119	,274	1,976	,054	,517	1,934
	X2	,307	,120	,379	2,561	,013	,452	2,211
	X3	,156	,080	,213	1,948	,057	,829	1,206

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan dari tabel 4.9 di atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai Sig.= 0,054 , variabel Profesional Guru memiliki nilai sig. = 0,013 dan variabel Budaya Kerja memiliki nilai Sig. = 0,057 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.1.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10. Coefficients Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a								
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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,497 dan konstanta sebesar 50,002. Maka dapat dituliskan bentuk hubungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 50,002 + 0,497 X1$. 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.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10. Berdasarkan hasil tabel 4.10 di atas diketahui $t_{hitung} = 5,147$ dan $t_{tabel} = 2,004$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,147 > 2,004$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4. 11 Model Summary Variabel X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,824	2,74446

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan 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 di luar model regresi tersebut.

4.1.3.2. Pengaruh Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12. Coefficients Variable Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	65,455	6,820		6,614	,000	65,455	6,820
	X2	,529	,084	,653	3,356	,000	,529	,084
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,306 dan konstanta sebesar 65,455. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 65,455 + 0,529X2$. Ini berarti bahwa jika Profesional Guru meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,529 poin pada konstanta 65,455. 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.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 di atas diketahui $t_{hitung} = 3,356$ dan $t_{tabel} = 2,004$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,356 > 2,004$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak

3. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di

Kecamatan Sibolga Utara digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4. 13 Model Summary Variabel X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,415	5,03504

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,426. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 42,6%, dan sisanya sebesar 57,4% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.3. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah

Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data

mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14. Coefficient Variable Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65,455	6,675		9,806	,000		
	X3	,306	,091	,419	3,356	,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas 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 $Y = 65,455 + 0,306 X3$. Ini berarti bahwa jika Budaya Kerja meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,306 poin pada konstanta 65,455. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi Kinerja Guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan

dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui $t_{hitung} = 3,356$ dan $t_{tabel} = 2,004$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,356 > 2,004$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Model Summary Variabel X23 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 ^a	,175	,160	6,03652

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan 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 di luar model regresi tersebut.

4.1.3.4. 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

1. Uji Regresi Berganda

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan Uji Regresi Berganda. Dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24 diperoleh output yang disajikan pada tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16. Coefficients Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,796	7,821		4,321	,000		
	X1	,236	,119	,274	1,976	,054	,517	1,934
	X2	,307	,120	,379	2,561	,013	,452	2,211
	X3	,156	,080	,213	1,948	,057	,829	1,206

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer seperti pada tabel 4.19 di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 33,796 , koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,236, koefisien Profesional Guru (X2) sebesar 0,307, koefisien Budaya Kerja (X3) sebesar 0,156. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 33,769 + 0,236X1 + 0,307X2 + 0,156X3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Budaya Kerja

(X3) dalam menjalankan tugasnya maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat pula maka H_0 Diterima H_0 Ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan Uji Regresi Berganda. Dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24 diperoleh output yang disajikan pada tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17. Analisis Varian Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2099,332	3	699,777	16,633	,000 ^b
	Residual	205,868	51	4,037		
	Total	2305,200	54			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.20 di atas 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 F_{hitung} sebesar 16,633 F_{tabel} sebesar 2,790 lebih besar dari tabel. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,633 > 2,780$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Profesional Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.

3. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2), Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Profesional Guru (X2), Budaya Kerja (X3), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan tiga variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R.

Berdasarkan output komputer pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) 33,3 %, Profesional Guru (X2) 42,6% dan Budaya Kerja (X3) 17,5% berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama sebesar 93,4%, dan sisanya sebesar 6,6% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas 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 regersi $Y = 50,002 + 0,497 X_1$. 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. 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. 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 (X_1) 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 E. 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.

4.2.2. Pengaruh Profesional Guru (X₂) 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 (X₂) 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 H₀ ditolak. Dapat pula dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,426. Hal ini berarti bahwa variabel Profesional Guru (X₂) 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 (X2) 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.

4.2.3. 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_o 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 ini, Gunawan Bata Ilyas, Gunawan juga meneliti 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 Yusran 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.

4.2.4. 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_o 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.

BAB 5

PENUTUP

5.1. 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 ,497 dan konstanta sebesar 50,002. Maka dapat diTabelkan bentuk hubungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 50,002 + 0,497 X1$. 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_o 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_o 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,633 > 2,790$ maka H_a diterima dan H_o 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.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian, peneliti mengharapkan agar Kepemimpinan Kepala Sekolah SDN Di kecamatan Sibolga Utara ditata dan dikelola dengan baik agar tetap kondusif dan nyaman sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.
2. Perbaikan struktur sekolah yang lebih baik di SDN Di kecamatan Sibolga Utara harus diperhatikan sedini mungkin, agar Kinerja Guru meningkat.
3. Sebaiknya pemimpin memberi Budaya Kerja kepada para guru agar meningkatkan Kinerja Guru yang lebih maksimal lagi SDN Di Kecamatan Sibolga Utara. Pemimpin Kepala Sekolah agar lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mendesak guru, sehingga Kinerja Guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Hasanah. 2012. Pengembangan Profesi Guru. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmad Susanto. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Group
- "Amini, A., Aktar, S., & Handayani, E. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO KABUPATEN SIMALUNGUN. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 189-198. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/khazanah/article/view/11757> Diakses pada tanggal 11 April 2022"
- 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 Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ara Hidayat & Imam Machali, 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 Makasar., 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.
- Ester Manik, Kamal Bustomi, dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaeke (<https://core.ac.uk/download/pdf/234663455.pdf>) diakses 23 Januari 2023.
- "Fathurrohman, M dan Sulistyorini. 2012. Belajar Dan Pembelajaran Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional. Yogyakarta: Teras."
- 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.
- Hamzah, dkk. 2014. Variabel Penelitian dalam Pendidikan dan Pembelajaran. Jakarta: PT. Ina Publikatama.
- Husein, Umar. 2014. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Ilyas S, Yulianti SR. Ilmu penyakit mata, edisi 5. Jakarta:Badan Penerbit FKUI;2015. p. 1-296.
- 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.
- Prasetya, I. (2021). [TURNITIN JURNAL] Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.<https://publication.umsu.ac.id/index.php/ht/article/download/1466/1367> Diakses pada tanggal 11 April 2022
- 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, Tyas Hardianti. (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.
- UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wahjosumidjo. 2010. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yunus, H.A., dan E. Kosmajadi. Filsafat Pendidikan Islam. Majalengka: Universitas Majalengka, 2015.

Zulti, E. (2022). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Subulussalam (Doctoral dissertation).

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PROFESIONAL GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SIBOLGA UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau Sebagian Tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 Maret 2023
Penulis

Franky Parlindungan Silalahi
NPM :2020060091

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Franky P Silalahi
Tempat/Tanggal Lahir : Medan 24 Februari 1982
Jenis Kelamin : laki-laki
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Jl. ST KUMALA PONTAS
Anak ke : 1 dari 5 Bersaudara
Pekerjaan : PNS
Nomor Hp : 081262512246
Nama Orang Tua
Ayah : (Alm) Derismart Silalahi
Ibu : Berliana Simanjuntak

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 1989 – 1994: SD SW. SANTA MARIA SIBOLGA
2. Tahun 1994 – 1997 : SMP SW FATIMA
3. Tahun 1997– 2000 : SMU SW ST. FRANSISKUS - TUKKA
4. Tahun 2000 – 2005 :S1 PENDIDIKAN JASMANI DAN KESEHATAN
(FIK)

C. Riwayat Organisasi

1. SEKRETARIS PJOK SMP KOTA SIBOLGA
2. ANGGOTA KOPERASI SMP N 2 SIBOLGA

**ANGKET UJI COBA DAN PENELITIAN
IDENTITAS RESPONDEN**

- 1.No.Responden : _____
- 2.Usia : _____ Tahun
- 3.Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- 4.Masa Kera : _____ Tahun
- 5.Tingkat Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA SLTP

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.

Berikanlah tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.					
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada guru-guru yang berprestasi untuk meningkatkan karir					
3	Kepala sekolah menghargai segala pendapat yang diberikan oleh guru					
4	Kepala sekolah memberikan motivasi					
5	kepada guru-Aguru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi					
6	Kepala sekolah secara adil menerapkan sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas.					
7	Kepala sekolah melakukan pendekatan pribadi (personal) terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya					
8	Kepala sekolah menyusun program supervise dengan melibatkan beberapa orang guru.					
9	Kepala sekolah menginformasikan program supervisi yang telah disusun kepada seluruh guru					
10	Program supervisi pengajaran yang dibuat kepala sekolah, selalu mengacu pada peraturan yang berlaku					
11	Kepala sekolah melaksanakan program					

	supervisi pengajaran berdasarkan program yang telah dibuat					
12	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan layanan dalam KBM					
13	Kepala sekolah melaksanakan supervisi pengajaran dengan cara melakukan kunjungan kelas pada saat guru mengajar					
14	Kepala sekolah melakukan identifikasi terhadap masalah pengajaran yang dihadapi guru dari hasil kegiatan supervisi					
15	Kepala sekolah secara transparan menginformasikan tentang keuangan sekolah					
16	Kepala sekolah membantu guru dalam memecahkan permasalahan KBM berdasarkan temuan dalam kegiatan supervisi					
17	Kepala sekolah memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan.					
18	Kepala sekolah memberikan kebebasan yang seluas – luasnya tanpa kontrol kepada guru dalam melaksanakan tugasnya					
19	Kepala sekolah memanfaatkan hasil supervisi pengajaran untuk perbaikan pembelajaran yang dilakukan guru					
20	Kepala sekolah bersikap sangat					

	kooperatif sehingga guru senang bekerja dengan kepala sekolah					
--	---	--	--	--	--	--

VARIABEL PROFESIONAL GURU

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Sewaktu melaksanakan pembelajaran, berusaha memberi contoh aplikasi dalam kehidupan sehari-hari dari konsep yang dibahas sesuai dengan tuntutan materi dan kebutuhan siswa.					
2	Selain menjelaskan materi secara teoritis dapat memberikan contoh nyata dengan baik sesuai SOP dalam pelaksanaan praktikum.					
3	Kendala-kendala dalam KBM solusinya dapat diatasi melalui Penelitian Tindakan Kelas.					
4	Menulis modul serta jobsheet sesuai dengan bidang studi yang diampu.					
5	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas untuk mendukung peningkatan proses dan hasil belajar siswa.					
6	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas untuk mendukung peningkatan proses dan hasil belajar siswa.					
7	Mengakses internet untuk mencari sumber-sumber pengetahuan baru di bidang profesi guru.					
8	Melakukan refleksi terhadap kinerja secara terusmenerus guna meningkatkan					

	keprofesionalan sebagai guru.					
9	Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah.					
10	Visi dan misi sekolah diimplikasikan dalam kegiatan belajar mengajar.					
11	Mengidentifikasi masalah yang timbul dari proses dan hasil belajar siswa.					
12	Membangun pemahaman kepada siswa yang menunjukkan keterkaitan pendidikan kejuruan dengan dunia industri.					
13	Menguasai bahan ajar terkini atas materi yang harus diajarkan kepada siswa.					
14	Guru selalu menjelaskan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran sebelum memasuki materi baru.					
15	Dalam pembelajaran, Guru selalu mengkaitkan materi pelajaran dengan kehidupan nyata agar siswa lebih jelas dalam memahami mata pelajaran.					
16	Guru selalu memberikan berbagai metode pembelajaran agar siswa tidak bosan dalam pembelajaran.					
17	Guru anda memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.					
18	Apabila materi yang disampaikan kurang jelas, Guru memberi kesempatan bagi siswa untuk bertanya.					
19	Guru selalu memberikan variasi dalam penggunaan media pelajaran.					
20	Guru selalu memberikan kesempatan yang					

	sama kepada peserta didik untuk menyampaikan pendapat.					
--	--	--	--	--	--	--

VARIABEL BUDAYA KERJA

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran Guru dalam mentaati peraturan yang berlaku					
2	Kedisiplinan Setiap hari masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan					
3	Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
4	Berani bersikap tegas dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Mematuhi peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan.					
6	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
7	Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada di perusahaan.					
8	Selalu meminta ijin atasan apabila ada kegiatan di luar perusahaan.					
9	Setiap hari masuk dan pulang kerja tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan.					
10	Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.					
11	Berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan					

	tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki					
12	Bersedia mengerjakan pekerjaan baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
13	Kepemimpinan yang tegas akan menciptakan rasa kepercayaan diri dalam mengambil keputusan					
14	Tanggung jawab Guru terhadap bidang pekerjaannya dan menjadi sikap yang mengikat dalam suatu komunitas.					
15	Guru yang tidak bertanggung jawab cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya					
16	Guru yang bertanggung jawab memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan penuh semangat.					
17	Sebagai Guru dapat membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.					
18	Sebagai Guru mampu mendorong anggota tim kerjanya untuk mencari solusi ketika memecahkan masalah secara terbuka.					
19	Saling tukar informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan.					
20	Penerapan sanksi terhadap Guru secara langsung maupun tidak langsung sesuai dengan besarnya pelanggaran demi terciptanya kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.					

VARIABEL KINERJA GURU

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Guru menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar					
2	Guru menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
3	Guru mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai pengajaran pada awal semester					
4	Guru menilai pekerjaan siswa secara objektif					
5	Guru memberikan soal-soal untuk siswa, dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah Guru ajarkan					
6	Guru sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
7	Guru menerapkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang pernah Guru ikuti dalam seminar online atau webinar					
8	Dalam menjelaskan materi pelajaran Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil					
	yang dialami siswa sehari-hari					
9	Guru berusaha memberikan sharing materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
10	Guru menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa					
11	Guru mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa pada awal					

	semester					
12	Guru membuat rencana pertemuan virtual dari awal sampai akhir agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik					
13	Guru usahakan untuk menepati rencana pertemuan yang telah disusun sehingga materi benar-benar rampung dalam semester itu					
14	Guru kumpulkan tepat waktu, tugas-tugas yang diberikan kepada siswa dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa					
15	Guru menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan					
16	Guru berusaha membuat sendiri media pembelajaran jika tidak tersedia di sekolah,					
17	Guru memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas					
18	Guru memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah					
19	Guru biasanya mengatur data perkembangan siswa tersendiri, sehingga ketika dibutuhkan telah tersedia dengan rapi					
20	Guru melakukan evaluasi terhadap rencana kegiatan pembelajarannya secara mandiri					

HASIL ANGGKET RESPONDEN

HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No Soal	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
1	0,311	0.2609	Valid
2	0,315	0.2609	Valid
3	0,346	0.2609	Valid
4	0,370	0.2609	Valid
5	0,359	0.2609	Valid
6	0,312	0.2609	Valid
7	0,426	0.2609	Valid
8	0,309	0.2609	Valid
9	0,370	0.2609	Valid
10	0,514	0.2609	Valid
11	0,468	0.2609	Valid
12	0,289	0.2609	Valid
13	0,279	0.2609	Valid
14	0,374	0.2609	Valid
15	0,475	0.2609	Valid
16	0,293	0.2609	Valid
17	0,377	0.2609	Valid
18	0,323	0.2609	Valid
19	0,272	0.2609	Valid
20	0,316	0.2609	Valid

VARIABEL PROFESIONALITAS GURU

No Soal	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
1	0,264	0.2609	Valid
2	0,431	0.2609	Valid
3	0,276	0.2609	Valid
4	0,347	0.2609	Valid
5	0,514	0.2609	Valid
6	0,383	0.2609	Valid
7	0,287	0.2609	Valid
8	0,515	0.2609	Valid
9	0,374	0.2609	Valid
10	0,376	0.2609	Valid
11	0,553	0.2609	Valid

12	0,553	0.2609	Valid
13	0,462	0.2609	Valid
14	0,391	0.2609	Valid
15	0,300	0.2609	Valid
16	0,288	0.2609	Valid
17	0,351	0.2609	Valid
18	0,271	0.2609	Valid
19	0,466	0.2609	Valid
20	0,409	0.2609	Valid

VARIABEL BUDAYA KERJA

No Soal	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
1	0,314	0.2609	Valid
2	0,400	0.2609	Valid
3	0,426	0.2609	Valid
4	0,312	0.2609	Valid
5	0,372	0.2609	Valid
6	0,440	0.2609	Valid
7	0,430	0.2609	Valid
8	0,464	0.2609	Valid
9	0,322	0.2609	Valid
10	0,375	0.2609	Valid
11	0,374	0.2609	Valid
12	0,434	0.2609	Valid
13	0,333	0.2609	Valid
14	0,368	0.2609	Valid
15	0,318	0.2609	Valid
16	0,296	0.2609	Valid
17	0,635	0.2609	Valid
18	0,433	0.2609	Valid
19	0,410	0.2609	Valid
20	0,427	0.2609	Valid

VARIABEL KINERJA GURU

No Soal	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
1	0,580	0.2609	Valid
2	0,736	0.2609	Valid
3	0,748	0.2609	Valid
4	0,714	0.2609	Valid
5	0,454	0.2609	Valid
6	0,767	0.2609	Valid
7	0,713	0.2609	Valid
8	0,655	0.2609	Valid
9	0,656	0.2609	Valid
10	0,573	0.2609	Valid
11	0,715	0.2609	Valid
12	0,677	0.2609	Valid
13	0,525	0.2609	Valid
14	0,425	0.2609	Valid
15	0,593	0.2609	Valid
16	0,618	0.2609	Valid
17	0,764	0.2609	Valid
18	0,638	0.2609	Valid
19	0,378	0.2609	Valid
20	0,453	0.2609	Valid

HASIL UJI RELIABILITAS

VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,634	20

VARIABEL PROFESIONALITAS GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,707	20

VARIABEL BUDAYA KERJA

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,714	20

VARIABEL KINERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

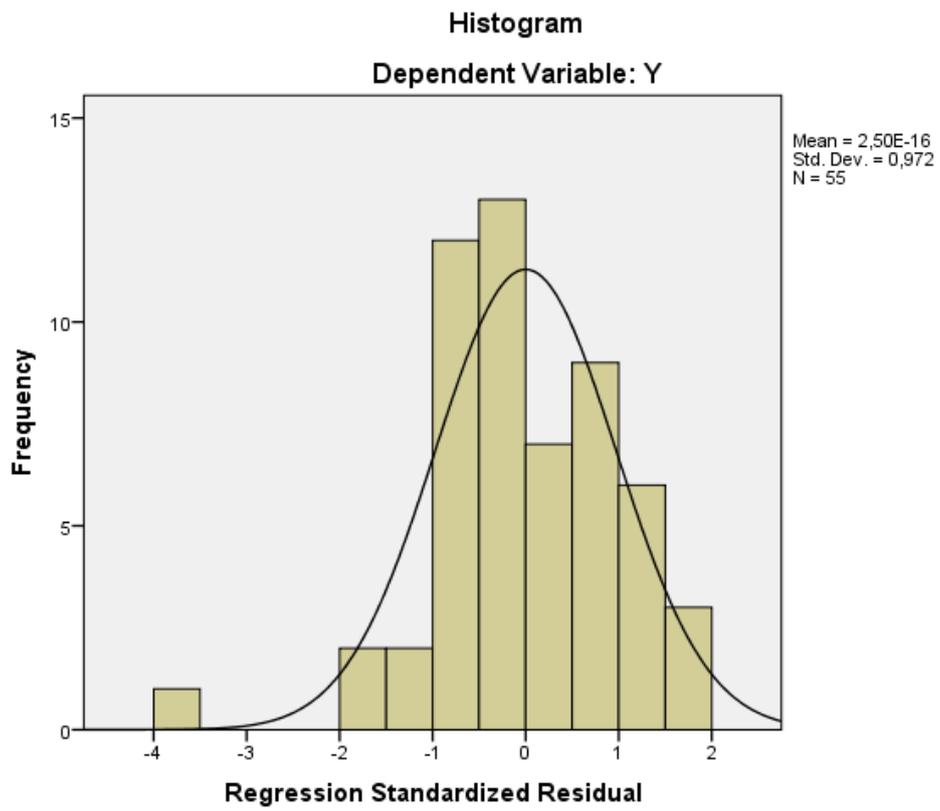
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,913	20

HASIL UJI NORMALITAS

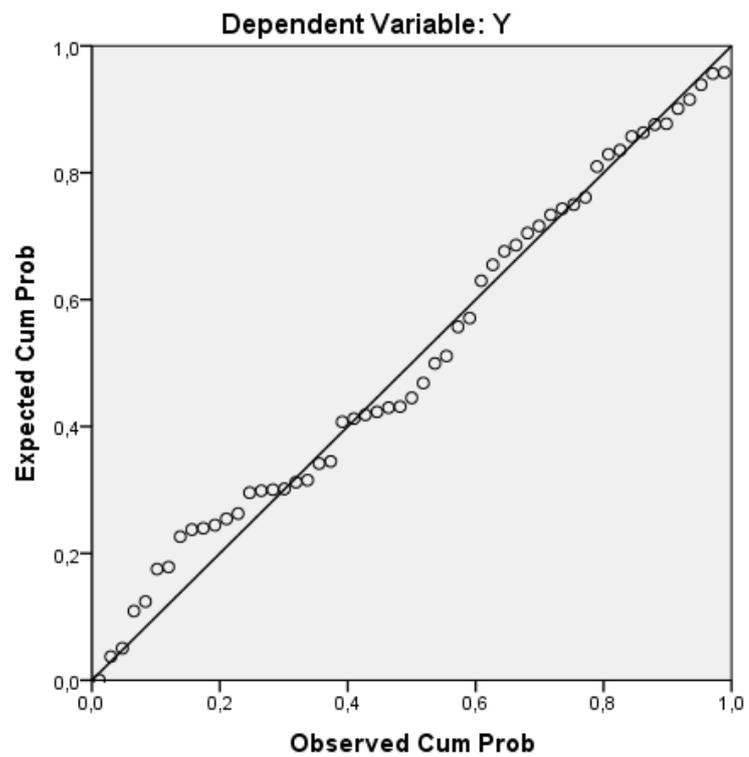
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,68178618
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,066
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



HASIL UJI MULTIKOLNIERITAS

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,517	1,934
	X2	,452	2,211
	X3	,829	1,206

HASIL UJI AUTOKORELAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,703 ^a	,495	,465	4,81752	,977

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,796	7,821		4,321	,000		
	X1	,236	,119	,274	1,976	,054	,517	1,934
	X2	,307	,120	,379	2,561	,013	,452	2,211
	X3	,156	,080	,213	1,948	,057	,829	1,206

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABEL X1 DAN Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	50,002	7,359		6,794	,000
	X1	,497	,097	,577	5,147	,000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780,365	1	780,365	26,489	,000 ^b
	Residual	1561,380	53	29,460		
	Total	2341,745	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,577 ^a	,333	,321	5,42771	,333	26,489	1	53	,000	,557

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABEL X2 DAN Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	45,109	6,820		6,614	,000
	X2	,529	,084	,653	6,275	,000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998,112	1	998,112	39,371	,000 ^b
	Residual	1343,634	53	25,352		
	Total	2341,745	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,653 ^a	,426	,415	5,03504	,426	39,371	1	53	,000	,961

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABEL X3 DAN Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	65,455	6,675		9,806	,000
	X3	,306	,091	,419	3,356	,001

a. Dependent Variable: Yo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,449	1	410,449	11,264	,001 ^b
	Residual	1931,297	53	36,440		
	Total	2341,745	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,419 ^a	,175	,160	6,03652	,175	11,264	1	53	,001	,427

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABEL X1, X2, X3 DAN Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,796	7,821		4,321	,000		
	X1	,236	,119	,274	1,976	,054	,517	1,934
	X2	,307	,120	,379	2,561	,013	,452	2,211
	X3	,156	,080	,213	1,948	,057	,829	1,206

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158,113	3	386,038	16,633	,000 ^b
	Residual	1183,633	51	23,208		
	Total	2341,745	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2