

PENGARUH KETERAMPILAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA, DAN FASILITAS PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU SD PADA YAYASAN TADIKA PURI

Anis Syamsu Rizal¹, Nurjaya²
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten
Email: dosen01955@unpam.ac.id¹, jayaalix03@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja guru yang baik didukung oleh banyak faktor dan indikator. Beberapa indikator di dalamnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dengan keterampilan yang dimilikinya dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan, selain itu ada juga budaya kerja dan fasilitas pembelajaran. Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Adakah pengaruh keterampilan kepala sekolah terhadap kinerja guru? (2) Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru? (3) Adakah pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru? (4) Adakah pengaruh keterampilan kepala sekolah, budaya kerja, dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru SD pada Yayasan Tadika Puri?. Dari permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh keterampilan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (2) Untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. (3) Untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru. (4) Untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh keterampilan kepala sekolah, budaya kerja, dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru SD pada Yayasan Tadika Puri.

Kata Kunci:Kinerja Guru, Keterampilan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Fasilitas Pembelajaran.

ABSTRACT

Good teacher performance is supported by many factors and indicators. Some indicators in it are the principal's leadership with the skills he has in leading an educational institution, in addition there is also a work culture and learning facilities. The problems in this research are (1) are there any effect of the skill of headmaster leadership on the teachers performances?, (2)are there any effect of work culture on the teachers performances?, (3) are there any effect of learning facility on the teachers performances?, (4) are there any effect of skill of headmaster leadership, work culture and learning facilitytogether towards elementary school teachers at the Tadika Puri Foundation?.The aims of this research are (1) to know how much influence the skill of headmaster leadership of the teachers performances, (2) to know how much influence the work culture on the teachers performances. (3) to know how much influence the learning facilitytowards teachers performances, (4) to know how much influence the headmaster leadership, work culture and learning facility together towards elementary school teachers at the Tadika Puri Foundation.

Keywords:*Teachers Performances, skill of headmaster leadership, work culture,and learning facility.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pendidik yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia pendidik yang berkualitas dalam hal ini adalah guru. Guru sebagai pelaksana proses pendidikan berperan untuk mengaplikasikan program-program pendidikan yang telah direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa guru akan sangat mempengaruhi dan menentukan dalam prosesnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian salah satu cara untuk mendapatkan guru yang berkualitas untuk meningkatkan mutu sekolah adalah dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka diperlukan profil guru yang memiliki profesional yang sangat baik dan, mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme untuk meningkatkan kinerja. Dalam kaitan ini, Sagala (2013: 11-12) mengemukakan bahwa Guru sebagai pekerjaan profesi, secara holistik adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat.

Kinerja menurut Uno (2012: 118) dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari-hari sebagai kegiatan profesional. Kinerja yang dimiliki oleh guru-guru relatif memiliki perbedaan. Hal ini tentunya diakibatkan oleh adanya perbedaan-perbedaan yang dimilikinya, baik menyangkut pengalaman kerja, pendidikan atau pengetahuannya. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah.

Harapan masyarakat terhadap kinerja guru yang sedemikian tinggi belum dapat dipenuhi oleh dunia pendidikan di Indonesia. Dalam kenyataannya, kinerja guru masih jauh dari harapan, hal ini didasarkan pada fakta-fakta yang ada. Pada dunia pendidikan di Indonesia secara kuantitatif masih kekurangan tenaga kependidikan. Pada Yayasan Tadika Puri, yang berkantor pusat di Jalan Haji Nawi Raya No. 5 Gandaria Selatan, Cilandak, Jakarta Selatan, membawahi empat sekolah dasar yaitu SD Tadika Puri H. Nawi Jakarta Selatan, SD Tadika Puri Klender Jakarta Timur, SD Tadika Puri Pamulang Tangerang Selatan, SD Tadika Puri Reni Jaya Sawangan Depok, menunjukkan kinerja guru sebagian besar sudah sesuai dengan harapan orang tua, sebagian lainnya masih sering muncul kontra atas kebijakan yang diambil oleh pihak Yayasan ataupun pihak sekolah.

Hasil wawancara dengan Direktur Pendidikan Formal Tadika Puri, Ibu Nur Faidah pada awal bulan September 2018, berdasarkan laporan dari tiap kepala sekolah dari tiap cabang yang ada, setidaknya ada 50% guru yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh pihak Yayasan Tadika Puri. Yayasan Tadika Puri memberlakukan jam masuk guru adalah pukul 06.45 WIB dan jam pulang untuk guru adalah pukul 14.00 WIB. Berdasarkan laporan tersebut, kinerja guru pada SD di Yayasan Tadika Puri masih dikategorikan rendah.

Data di atas merupakan data dari Direktur Utama Pendidikan Formal pada Yayasan Tadika Puri yang diperoleh dari hasil tinjauan lapangan yang melibatkan Kepala Sekolah dalam pengambilan data. Hal tersebut berkaitan erat dengan keterampilan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Keterampilan kepala sekolah SD di Kecamatan Warungpring menunjukkan bahwa 3 (75%) dari 44 kepala sekolah mengalami kendala dalam menyusun laporan pertanggungjawaban, kemampuan

menyusun program tertulis, pemerataan tugas dan tanggung jawab karena kekurangan tenaga guru. Selain itu, 2 (50%) dari 4 kepala sekolah kurang terampil dalam mengoperasikan komputer, menjadikan kendala lambatnya kinerja kepala sekolah.

Kepala sekolah SD pada Yayasan Tadika Puri juga belum bisa menciptakan budaya kerja yang kondusif. Hal ini dapat terlihat dari data di atas, bahwa hampir 50% di lingkungan binaannya yang tidak mematuhi jam dinas sesuai dengan Peraturan Yayasan Tadika Puri yang mengatakan hari dan jam kerja efektif dalam 1 (satu) minggu ditetapkan sebagai berikut: (a) Hari Senin sampai dengan Kamis pukul 06.45 sampai dengan pukul 14.00 WIB. (b) Hari Jum'at pukul 06.45 sampai dengan pukul 11.15 WIB. (c) Hari Sabtu pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 11.00 WIB. Hal ini menunjukkan kedisiplinan guru SD pada Yayasan Tadika Puri masih rendah, dan budaya kerja inilah yang seringkali menjadi hambatan dalam tercapainya kinerja guru yang proporsional dan profesional.

Keterampilan kepemimpinan kepala sekolah SD di Yayasan Tadika Puri juga terlihat dari kemampuan mengadakan dan melengkapi fasilitas pembelajaran yang dibutuhkan. Berdasarkan data dari Bagian Pengadaan dan Pemeliharaan Barang, melalui Direktur Pendidikan Formal Yayasan Tadika Puri, menunjukkan bahwa fasilitas pembelajaran di tiap cabang belum sesuai standar yang diharapkan, diantaranya: media pembelajaran yang dibutuhkan di tiap sekolah belum terpenuhi, gedung sekolah ada yang mengalami kerusakan, ada ruang kelas di tiap sekolah yang kurang nyaman ditempati karena kondisi yang kurang layak, gedung perpustakaan yang kurang terawat, dan lapangan olahraga yang kurang memadai.

Kondisi di atas menunjukkan bahwakerampilankepala sekolah SD pada Yayasan Tadika Puri belumbisadikatakanbaik. Begitujugabudayakerjanya, belummenunjukkanbudayakerja yang stabildankondusif. Selainhaltersebut, fasilitas pembelajaran yang tersediabelumbisamendukungkinerja guru sesuai dengan indikator kinerja yang mencakup pendapat Michel (dalam Supardi, 2014: 70) yang mengemukakan indikator kinerja guru meliputi: (1) *quality of work* (kualitas kerja), (2) *proptness* (kecepatan/ketepatan kerja), (3) *initiatif* (inisiatif dalam kerja), (4) *capability* (kemampuan kerja), dan (5) *communication* (komunikasi).

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di sekolah dasar pada Yayasan Tadika Puri yang sudah diuraikan di atas, maka diadakan penelitian kinerja guru SD pada SD di Yayasan Tadika Puri. Dalam hal ini peneliti mendapati faktor lain yang memengaruhi kinerja guru yaitu pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut: (1) Adakah pengaruh keterampilan kepala sekolah terhadap kinerja guru? (2) Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru? (3) Adakah pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru? (4) Adakah pengaruh keterampilan kepala sekolah, budaya kerja, dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru SD pada Yayasan Tadika Puri?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut Husdarta (2007: 13) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri.

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Nurdin dan Usman, 2002: 83).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru berdasarkan sikap, perilaku, serta kemampuan yang relatif stabil dalam menghadapi situasi dan kondisi di tempat kerjanya, yang terbentuk oleh sikap dan perilakunya tersebut. Indikator kinerja guru adalah (1) kualitas kerja meliputi menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, (2) kecepatan/ketepatan kerja meliputi penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran, (3) Inisiatif dalam kerja meliputi memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa, (4) kemampuan kerja meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (5) komunikasi meliputi dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Keterampilan Kepala Sekolah

Menurut Burhanudin (1990: 530) keterampilan sepadan dengan kata kecakapan, dan kependaian yang disebut dengan *skill*. Sedangkan Qodratillah (2011: 550) mengartikan kata keterampilan berarti keterampilan; kemahiran dan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Di lingkungan dunia pendidikan, menurut Danim (2012: 77) ada perangkat keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam melaksanakan sejumlah tugas. Keterampilan kepala sekolah itu dimaksudkan sebagai bekal bagi mereka untuk dapat melaksanakan manajemen pendidikan secara baik. Dengan keterampilan tersebut, diharapkan kepala sekolah dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Keterampilan kepemimpinan kepala sekolah adalah kepandaian, kecakapan dan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi kepada individu atau kelompok untuk membangkitkan kerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Indikator keterampilan kepala sekolah meliputi keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusiawi dan keterampilan teknis.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut (Robbins, 2006:721). Budaya kerja diidentifikasi sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Luthans (dalam Safaria, 2004: 137) didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai pokok, asumsi, pemahaman dan cara berpikir yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota lain.

Budaya kerja adalah sistem makna, nilai-nilai yang dianut bersama yang berkaitan dengan persepsi terhadap karakter budaya organisasi sehingga mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja. Budaya kerja yang terbentuk secara baik akan bermanfaat guna mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Indikator dalam budaya kerja meliputi komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kreatifitas dan kepekaan, rasionalitas dan kecerdasan emosional, keteguhan dan ketegasan, disiplin dan keteraturan kerja.

Fasilitas Pembelajaran

Mulyasa (2013: 87) berpendapat bahwa fasilitas pembelajaran mengacu pada sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah. Sarana pendidikan menurutnya adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran. Adapun yang dimaksud prasarana pendidikan adalah fasilitas yang

secara tidak langsung menunjang proses pendidikan atau pembelajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pembelajaran biologi, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah.

Fasilitas pembelajaran adalah semua fasilitas belajar yang secara langsung dipergunakan untuk menunjang proses pendidikan agar tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien. Dan berdasarkan uraian di atas, indikator dalam fasilitas pembelajaran meliputi sarana dan prasarana pembelajaran.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dan tujuan penelitian ini, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain kausal, yaitu untuk mengukur peran antar variabel penelitian atau guna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini bersifat *ex-post facto*, yaitu penelitian di mana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini ini, keterikatan antar variabel bebas dengan variabel bebas, maupun antar variabel bebas dengan variabel terikat, sudah terjadi secara alami, dan peneliti dengan setting tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya (Sukardi, 2008: 165).

Rancangan penelitian ini disebut penelitian korelasi karena peneliti ingin mengetahui tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Dalam penelitian ini untuk mencari pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru, dan pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru SD di Yayasan Tadika Puri.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan guru di 4 SD yang ada di Yayasan Tadika Puri yang berjumlah 86 Personel. Adapun sampelnya digunakan semua menjadi sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100.

Metode Pengumpulan Data

Data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode angket. Menurut Arikunto (2013: 101) angket adalah kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut responden), dan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis. Jenis angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian atau pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendiriannya.

Teknis Analisis Data

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor yaitu keterampilan kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya kerja (X_2), dan fasilitas pembelajaran (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksi atau kriteria

X : Nilai variabel prediktor

a : Bilangan konstan

b : Bilangan koefisien predictor

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh atau variabel X_1 terhadap Y, dan X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y. Bila skor variabel X_1 , X_2 dan X_3 dikehutui maka skor variabel Y dapat diprediksi besarnya. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya.

Hasil analisis statistik regresi pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7121.107	1	7121.107	35.196	.000 ^a
	Residual	16995.323	84	202.325		
	Total	24116.430	85			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil uji Anova pada Tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 35,196 dan probabilitas (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Artinya bahwa keterampilan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.120	15.241		3.223	.002
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.709	.120	.543	5.933	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan Tabel di atas terlihat persamaan regresi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y): $Y = 49,120 + 0,709X_1$. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh fluktuasi kenaikan dan penurunan kepemimpinan kepala sekolah, dengan skor fluktuasi 0,709.

Dasar pengambilan keputusan/hipotesis: 1) H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari output di atas dapat diketahui nilai t hitung = 5,933 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.295	.287	14.22411	1.641

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Output pada Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (r) yaitu 0,543 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari R^2 .

Output tersebut menunjukkan koefien determinasi (R^2) sebesar 0,295 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 29,5%, sedangkan yang dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 70,5%. Variabel lainnya diantaranya variabel budaya kerja, metode dan media pembelajaran, fasilitas pembelajaran, ataupun supervise kepala sekolah. Data menunjukkan keterampilan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi hipotesis yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru terbukti.

Hasil analisis statistik regresi pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8206.030	1	8206.030	43.324	.000 ^a
	Residual	15910.400	84	189.410		
	Total	24116.430	85			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil uji Anova pada Tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 43,324 dan probabilitas (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Artinya bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.290	16.292		1.982	.051
	BUDAYA KERJA	.857	.130	.583	6.582	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat persamaan regresi pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y): $Y = 32,290 + 0,857 X_2$ Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh fluktuasi kenaikan dan penurunan budaya kerja, dengan skor fluktuasi 0,857.

Dasar pengambilan keputusan/hipotesis: 1) H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari output di atas dapat diketahui nilai t hitung = 6,582 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 ^a	.340	.332	13.76261	1.595

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Output pada Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (r) yaitu 0,583 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari R^2 .

Output tersebut menunjukkan koefien determinasi (R^2) sebesar 0,340 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 34%, sedangkan yang dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 66%. Variabel lain diantaranya variabel kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, fasilitas pembelajaran dan lain-lainnya. Data menunjukkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi hipotesis yang menyatakan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru terbukti.

Hasil analisis statistik regresi pengaruh Fasilitas Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14051.356	1	14051.356	117.268	.000 ^a
	Residual	10065.074	84	119.822		
	Total	24116.430	85			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS PEMBELAJARAN

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil uji Anova pada Tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 117,268 dan probabilitas (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Artinya bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.714	11.453		1.372	.174
	FASILITAS PEMBELAJARAN	.934	.086	.763	10.829	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan Tabel di atas terlihat persamaan regresi pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y): $Y = 15,714 + 0,934X_3$ Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh fluktuasi kenaikan dan penurunan budaya kerja, dengan skor fluktuasi 0,934.

Dasar pengambilan keputusan/hipotesis: 1) H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Fasilitas Pembelajaran (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari output di atas dapat diketahui nilai t hitung = 10,829 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Fasilitas Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.578	10.94634	1.442

a. Predictors: (Constant), FASILITAS PEMBELAJARAN

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Output pada Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (r) yaitu 0,763 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel Fasilitas Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari R^2 .

Output tersebut menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Fasilitas Pembelajaran (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 58,3%, sedangkan yang dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 41,7%. Variabel selain fasilitas pembelajaran diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja, kedisiplinan guru dan lain-lainnya. Data menunjukkan fasilitas pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi hipotesis yang menyatakan fasilitas pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru terbukti.

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*predictor*) atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel *predictor* atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Rumus yang digunakan sama seperti pada regresi sederhana namun, disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti. Hasil analisis statistik terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA GURU	139.0814	16.84407	86
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	126.8372	12.90496	86
BUDAYA KERJA	124.6279	11.46662	86
FASILITAS PEMBELAJARAN	132.0698	13.76423	86

Tabel di atas menyajikan deskriptif data dari variabel keterampilan kepemimpinan kepala sekolah (X_1), variabel budaya kerja (X_2), variabel fasilitas pembelajaran (X_3), dan kinerja guru (Y) yang meliputi Mean (rata-rata), std. Deviation (standar deviasi) dan N = jumlah data.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16718.870	3	5572.957	61.775	.000 ^a
	Residual	7397.560	82	90.214		
	Total	24116.430	85			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS PEMBELAJARAN, BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan Tabel Anova di atas, hasil uji Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 61,775 sedangkan nilai F -tabel pada taraf kepercayaan 0,05 sebesar 2,74. Jadi F -hitung lebih besar. Nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, maka H_0 ditolak berarti keterampilan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) budaya kerja (X_2) dan fasilitas pembelajaran (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-34.481	13.614		-2.533	.013					
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.214	.094	.164	2.280	.025	.543	.244	.139	.724	1.381
BUDAYA KERJA	.456	.099	.311	4.614	.000	.583	.454	.282	.825	1.212
FASILITAS PEMBELAJARAN	.678	.091	.554	7.413	.000	.763	.633	.453	.669	1.494

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan Tabel di atas persamaan regresi pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kepribadian (X_2) terhadap kompetensi profesional guru (Y): $Y = -34,481 + 0,214 X_1 + 0,456 X_2 + 0,678 X_3$. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh fluktuasi kenaikan dan penurunan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran, dengan skor fluktuasi X_1 sebesar 0,214 dan X_2 sebesar 0,456 serta X_3 sebesar 0,678.

Dari hasil pengujian regresi berganda diperoleh probabilitas (Sig.) keterampilan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar $0,025 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan budaya kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak serta fasilitas pembelajaran (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Jadi keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.693	.682	9.49811	1.530

a. Predictors: (Constant), FASILITAS PEMBELAJARAN, BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari hasil uji regresi berganda diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,682 yang berarti keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran berpengaruh sebesar 68,2% terhadap kinerja guru, sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $35,196 > F$ tabel $3,96$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung sebesar $5,933$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti terdapat pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Yayasan Tadika Puri dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 49,120 + 0,709X_1$. Besarnya pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 29,5%, sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain. (2) Hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $43,324 > F$ tabel $3,96$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung sebesar $6,582$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SD di Yayasan Tadika Puri dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 32,29 + 0,857X_2$. Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 34%, sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain. (3) Hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $117,268 > F$ tabel $3,96$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung sebesar $10,829$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti terdapat pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru SD di Yayasan Tadika Puri dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 15,714 + 0,934X_3$. Besarnya pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru sebesar 58,3%, sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain. (4) Hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $61,775 > F$ tabel $2,72$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung X_1

= 2,280 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $X_2 = 4,614$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta t hitung $X_3 = 7,413$. Berarti terdapat pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = -34,481 + 0,214X_1 + 0,456X_2 + 0,678X_3$. Besar pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru SD di Yayasan Tadika Puri sebesar 69,3%, sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Dalam meningkatkan kinerja guru SD di Yayasan Tadika Puri hendaknya kepala sekolah meningkatkan keterampilan teknik, manajerial, menguasai konsep, menerapkan gaya kepemimpinan yang kondisional. Selanjutnya kepala sekolah hendaknya mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif. Artinya budaya kerja yang mampu: 1) meningkatkan jiwa gotong royong; 2) meningkatkan kebersamaan; 3) saling terbuka satu sama lain; 4) meningkatkan jiwa kekeluargaan; 5) meningkatkan rasa kekeluargaan; 6) membangun komunikasi yang lebih baik; meningkatkan produktifitas kerja; 7) tanggap dengan perkembangan dunia luar. Kepala sekolah diharapkan mampu memenuhi kebutuhan fasilitas pembelajaran. Dan segenap warga sekolah menjaga fasilitas yang ada. Cara yang diterapkan kepala sekolah dalam memenuhi fasilitas pembelajaran dapat dikomunikasikan dengan guru, komite sekolah maupun pemerintah. Fasilitas belajar secara langsung dipergunakan untuk menunjang proses pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- Burhanudin.1990. *AnalisisAdministrasiManajemendanKepemimpinanPendidikan*.Jakarta:PT.BumiAksara.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Cet. Ke-2.
- Husdarta, J.S. 2007.*Faktor-faktor yang MempengaruhiKinerja Guru PendidikanJasmani di SekolahDasar*.JurnalMimbarPendidikan No. 3/XXVI/2007.hlm. 12-25.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Cetakan ke-3.
- Nurdin, S. DanUsman, Basyirudin.2002. *Guru ProfesionaldanImplementasiKurikulum*.Jakarta: Ciputat Pers.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2007 tentang*StandarSaranadanPrasaranauntukSekolahDasar / Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama / Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas / Madrasah Aliyah (SMA/MA)*.
- Purwanto, M.Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Robins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Permai.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. Cetakan ke-4.
- Soegito, A.T. 2010. *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Sugiyono. 2009. *MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yamin, Martinis dan Maisah.2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta:GP Pres.