

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SIMPANG EMPAT

**Endang Tirtana Putra<sup>1</sup>**  
**Yelvia Yunita<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat  
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : [endangtirtana@gmail.com](mailto:endangtirtana@gmail.com)

**Diterima 11 September 2014**

**Disetujui 28 September 2014**

### ABSTRAK

Dunia pendidikan dewasa ini menghadapi tantangan berat khususnya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi dalam pasar tenaga kerja global. Kinerja guru sangat penting dalam mensukseskan program pendidikan nasional. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Penelitian ini menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMA N 1 Simpang Empat. Populasinya adalah para guru di sekolah ini yang berjumlah 82 orang karna jumlah populasi dibawah 100 maka semua populasi dijadikan responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan seperangkat instrumen yang dikuantifisir dengan skala likert. Hasil analisis dengan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. Begitu juga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Simpang Empat. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 50,1% terhadap kinerja guru SMAN 1 Simpang Empat dan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis kepada pihak SMAN 1 Simpang Empat agar kinerja guru dapat ditingkatkan, perlu dilakukan peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

*Kata Kunci* : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Didalam persaingan antar negara yang tinggi pada situasi dunia yang mengglobal dimana pada tahun 2015 akan diberlakukan *free trade area* pada negara-negara ASEAN plus negara-negara mitra ASEAN lainnya, masalah kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu utama didalam memenangkan persaingan itu. SDM Indonesia masih memiliki kelemahan yang sangat signifikan dibanding negara-negara lain baik dilingkungan ASEAN maupun di negara-negara dunia secara umum. Angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia masih berada dibawah negara-negara lain yang menjadi pesaing utama.

Hal tersebut diatas merupakan tantangan berat bagi Indonesia untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Tugas berat didalam menghasilkan SDM berkualitas itu terutama berada dipundak lembaga-lembaga pendidikan sejak dari tingkat dini hingga tingkat

perguruan tinggi. Upaya didalam mencetak SDM berkualitas itu ada disemua tingkat pendidikan baik formal maupun non formal. Kunci sukses didalam proses pencetakan SDM berkualitas itu terutama berada pada guru yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi didalam melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin sebagai guru yang dapat diukur dengan parameter **kinerja guru**.

SMA Negeri 1 Simpang Empat adalah sebuah sekolah yang cukup berperan dalam proses pendidikan mencetak SDM berkualitas melalui misinya yaitu untuk membentuk anak didik yang religius, berahlak mulia, unggul ilmu dan terampil. Peningkatan peran sekolah ini dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas sangat didukung kinerja guru yang baik. Untuk melihat gambaran kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pasamana dapat dilihat dari fenomena pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1: Lulusan SMAN1 Simpang Empat yang Lulus Perguruan Tinggi Negeri (PTN)**

2010/2011			2011/2012			2012/2013		
Lulusan	Masuk PTN	%	Lulusan	Masuk PTN	%	Lulusan	Masuk PTN	%
287	170	59%	279	183	65%	345	192	55%

*Sumber data : Tata Usaha SMA Negeri 1 Simpang Empat*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah siswa yang diterima diperguruan tinggi negeri di SMA Negeri 1 Simpang Empat 3 tahun terakhir cenderung tidak stabil. Kecendrungan ini tentunya sangat berkaitan dengan kinerja guru disekolah tersebut. Bahkan tingkat keberhasilan lulusan untuk diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) untuk saat ini sering dijadikan sebagai ukuran kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kedisiplinan dan lain-lain. Untuk mendapatkan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simpang Empat, peneliti telah melakukan observasi awal dengan mewawancarai 17 orang guru.

Dari wawancara ini ditemukan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru menurut mereka adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Menurut Mulyasa (2004) Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Sedangkan Ngilim Purwanto (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai upaya mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias ada atau tidak pimpinan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Carudin (2011), penelitian

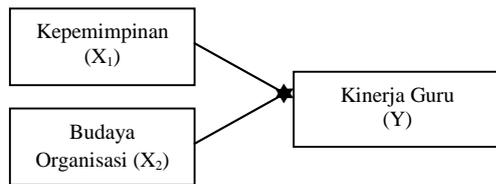
Suryani Dewi (2013) dan penelitian Subhan (2012) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya Robbins (2003) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah mengacu ke suatu 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 itu. Oleh Makmuri (2005), budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari Adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik. Sedangkan menurut Peter dan Watermen (2006), budaya organisasi adalah sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Porwani (2010), penelitian Rahmawati (2012) dan penelitian Widodo (2013) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dari para ahli dan hasil penelitian sebagaimana disebut diatas menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu terdapat landasan yang kuat bagi penelitian ini untuk memberi judul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat.**

Adapun model penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 1 ; Model Penelitian



## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Nawawi (2007) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas yang dilakukan individu, kelompok, organisasi. Kuantitas mengacu pada beban kerja/ target. Kinerja kualitas menyangkut kerapian dan kesempurnaan pelayanan yang sudah dilaksanakan. Rivai (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selanjutnya Wahyosumidjo (2007) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan sumbangan secara kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru pada suatu sekolah yang diukur secara kuantitatif dan kualitatif didalam mencapai tujuan sekolah dimaksud.

### Kepemimpinan

Wahjosumidjo (2005) mengemukakan kepemimpinan secara umum adalah seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sondang (2000) kepemimpinan merupakan kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu unit kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir positif dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ngalim Purwanto (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai upaya

mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias ada atau tidak terhadap pimpinan. James M Black pada manajemen : *a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Soekarno Indra Fachrudhi (2006) mengartikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu. Kemudian menurut Siagian (2003) kemampuan adalah suatu kemampuan seseorang menyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sedangkan George R. Terry dalam Miftah Thoha (2003) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2006) pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinan mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan dan mengarahkan orang lain dalam suatu organisasi sehingga mereka mau melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan sebagai sesuatu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi, membimbing, memotivasi dan mengarahkan para guru, siswa dan semua warga sekolah, sehingga mereka mau melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi adalah mengacu ke suatu 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 itu. Budaya organisasi itu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Selanjutnya masih menurut Robbins (2003), budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi. Pertama, budaya

mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

Gibson berpendapat yang dikutip oleh Matondang (2008) bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh anggota (karyawan) dan bagaimana persepsi menciptakan sebuah pola dari keyakinan (*belief*) dan nilai dan harapan. Budaya organisasi adalah suatu bentuk atau cara yang digunakan dalam pemecahan masalah organisasi, baik intern maupun ekstern yang mencakup: filosofi, ideologi, value, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dirajut bersama oleh anggota organisasi dan digunakan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

Schein (2007) mengatakan bahwa budaya sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan atau dibangun.

Menurut MC Shane dan Von Glinow, yang dikutip oleh Bahri (2010), budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting. Pertama, sebagai system Pengaruh budaya kontrol (*Control System*). Budaya organisasi secara mendalam melembaga dalam bentuk kontrol sosial yang mempengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku pegawai. Budaya bersifat menyebar dan berlangsung secara tidak sadar. Kedua, perekat sosial (*social glue*). Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat seseorang secara bersama dan membuat perasaan sebagai bagian dari pengalaman organisasi. Pegawai yang termotivasi untuk menginternalisasikan budaya-budaya yang dimiliki organisasi karena hal itu dapat memenuhi kebutuhannya untuk identitas sosial. Perekat sosial ini penting sebagai cara untuk menarik staf baru dan mempertahankan kinerja unggul. Ketiga, menciptakan pengertian. Hal ini membantu pegawai memahami apa yang harus dilanjutkan dan mengapa sesuatu terjadi di perusahaan. Budaya organisasi juga membuat pegawai lebih mudah untuk memahami apa yang diharapkan darinya dan untuk berinteraksi dengan pegawai lain yang mengetahui dan kepercayaan di dalamnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu hal yang mampu membuat makna dan kendali yang memandu, membentuk sikap dan prilaku manusia didalam organisasi.

## **PENELITIAN TERDAHULU.**

Menelitian Rahmawati (2011) menemukan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja dosen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Selanjutnya penelitian Widodo (2011) menemukan bahwa budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru. Berikutnya penelitian Carudin (2011) menemukan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru. Penelitian lainnya adalah yang dilakukan Suryani (2013) menemukan bahwa Motivasi kerja, kepuasan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru. Selanjutnya penelitian Subhan (2012) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi kerja dan budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Terakhir, penelitian Porwani (2010) menemukan bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

## **HIPOTESIS.**

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas dan didukung oleh pembuktian secara empiris oleh hasil penelitian terdahulu serta berdasarkan model penelitian yang telah dikembangkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat..

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2009) penelitian asosiatif adalah penelitian yang

melihat hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih dari pemecahan masalah yang diteliti untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yakni kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Simpang Empat dengan populasinya adalah para guru sekolah ini yang berjumlah 82 orang. Tidak dilakukan penarikan sampel karena menurut pendapat Ridwan dan Akdon (2007) apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka keseluruhan populasi harus dijadikan responden. Penelitian seperti ini disebut penelitian sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) jenis metode pengumpulan data yaitu :

#### **a. Kuisisioner (angket)**

Dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dimuat pada kuisisioner untuk diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan atau pernyataan ini merupakan instrumen untuk mengukut variabel-variabel yang diteliti.

#### **b. Observasi (Pengamatan)**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada objek-objek penelitian khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti.

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah merupakan unsur penelitian yang memberikan informasi bagaimana caranya mengukur sesuatu variabel (Singgarimbun dan Effendi, 1989).

Adapun definisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

### **Kinerja Guru**

Keberhasilan guru SMAN 1 Simpang Empat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut merupakan proses yang meliputi cara pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, sehingga meliputi banyak aspek yang secara keseluruhan merupakan kemampuan dan potensi guru. Indikator kinerja adalah :

1. Merencanakan program
2. Melaksanakan program
3. Mengevaluasi

4. Menganalisa
5. Melaksanakan tindak lanjut

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 1 Pasaman untuk mempengaruhi guru dan stafnya serta upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan dan perilaku guru disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah :

1. Mempengaruhi guru
2. Memotivasi guru
3. Menggerakkan guru
4. Membimbing guru
5. Memberikan keteladanan kepada guru

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator budaya organisasi adalah :

1. Inovasi dan mengambil risiko
2. Perhatian pada rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra,1993). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's A dengan rumus sebagai berikut :lpha*. Menurut Maholtra (2002), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 16,0.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisa regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang menurut Ghozali (2005) terdiri dari uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dilakukan uji regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Guru

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

b1 dan b2 = koefisien regresi

e = error

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel-variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen. Nazir (2011) mengatakan bahwa dalam analisa regresi diperlukan juga untuk melihat

berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Untuk ini digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Rentang koefisien  $R^2$  adalah dari 0 s/d 1. Semakin koefisien  $R^2$  mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen semakin besar terhadap variabel dependen. Dalam menghitung koefisien  $R^2$  dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16,0.

### Uji F

Uji F dipakai untuk menguji kelayakan model. Model dalam penelitian ini harus layak dalam arti hasil uji F harus signifikan agar dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis atau uji t.

### Pengujian Hipotesis (uji t)

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Adapun hasil pengujian validitas dan uji reliabilitas atas instrumen penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Jlh Pernyataan	Tidak Valid	Valid	Cronbach's alpha	Keterangan
Kinerja Guru	12	0	12	0.829	Reliable
Kepemimpinan	15	0	15	0,883	Reliable
Budaya Organisasi	10	0	10	0,837	Reliable

Sumber : Diolah dari data primer (2014)

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data dilakukan dengan metode Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan SPSS versi 16. Penentuan normal tidaknya data dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Bila nilainya  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal dan sebaliknya bila  $< 0,05$  dinyatakan tidak normal. Dari hasil pengukuran terlihat bahwa semua variabel yang diuji menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga data dinyatakan normal.

Sedangkan uji linieritas yang dilakukan dengan compare means melalui bantuan program SPSS versi 16 menunjukkan semua variabel independen bersifat linier terhadap variabel dependen karena semua nilai linierity menunjukkan angka  $< 0,05$ .

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan semua nilai *tolerance* menunjukkan  $> 0,10$ . Sedangkan nilai VIF semuanya menunjukkan  $<$  dari 10. Dengan demikian data menunjukkan terbebas dari masalah multikolinieritas yang berarti tidak terdapat

pengaruh yang berarti sesama variabel independen.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot berdasarkan bantuan program SPSS versi 16 menunjukkan data menyebar tanpa membentuk pola yang teratur dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini artinya data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dilakukan pada model dengan 2 atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi masing-masing secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Pasaman Barat. Hasil analisis regresi linier berganda, uji F dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3 : Hasil Analisa Regresi Berganda, Uji F dan uji t**

Variabel	Koefisien	T	Sig.
Konstant	1.092	3.408	0,001
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	0,350	3,893	0,000
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,282	4,975	0,000
F		F : 39,718	0,000
R <sup>2</sup>	0,501		

Sumber : Data diolah (2014).

Berdasarkan model penelitian dalam penelitian ini, merujuk pada pendapat Suliyanto (2011) maka persamaan hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 1.092 + 0,350X_1 + 0,282X_2 + e$$

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari tabel terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,501 atau 50,1%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel indepen terhadap variabel dependen adalah sebesar 50,1%. Sisanya atau sebesar 49,9% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen dalam penelitian ini relatif kecil terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. Masih terdapat variabel-variabel lainnya yang pengaruhnya masih sangat besar.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Untuk mengetahui apakah model penelitian sudah layak dilakukan dengan uji F. Model penelitian berdasarkan pengujian ini harus dinyatakan layak sebelum dilakukan uji hipotesis atau uji t. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian adalah :

- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) < (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga model penelitian layak.
- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) > (0,05) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan model penelitian tidak layak.

Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000. Ini berarti bahwanilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada.

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,350, nilai t sebesar 3.893 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Simpang Empat, atau hipotesis 1 diterima.

Sedangkan variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,282, nilai t sebesar 4.975 dan nilai signifikansi 0,000 ( $> 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Simpang Empat atau hipotesis 2 diterima.

## PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala sekolah SMAN 1 Simpang Empat selain berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah ini ternyata dibandingkan budaya organisasi pengaruhnya lebih besar. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat kinerja guru yang tinggi, kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Empat harus memperhatikan pola dan gaya kepemimpinan yang sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Artinya kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru harus lebih memperhatikan kemampuan dalam segala aspek kepemimpinan yang sesuai dengan kultur, situasi dan kondisi organisasi.

Selanjutnya temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi SMAN 1 Simpang Empat bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian ini membuktikan teori dari Arikunto (2004) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi dan sejalan dengan hasil penelitian Suryani (2013).

Selanjutnya Budaya organisasi juga membuktikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN Simpang Empat. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat kinerja guru yang tinggi, budaya organisasi di SMA Negeri 1 Simpang Empat harus mencerminkan sikap dan kebiasaan yang baik agar lebih meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pihak SMAN 1 Simpang Empat bahwa apabila budaya organisasi yang kuat sudah dirasakan para guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian ini membuktikan teori dari Arikunto (2004) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi dan sejalan dengan hasil penelitian widodo (2011).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat dengan koefisien regresi 0,350 dan nilai signifikansi 0,00 ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat dengan koefisien regresi 0,382 dan nilai signifikansi 0,00 ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.
3. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.
4. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 50,1%. Selebihnya yaitu 49,9% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Keterbatasan Penelitian.

1. Penelitian ini populasinya terbatas hanya pada guru SMA Negeri 1 Pasaman sehingga hasil temuannya belum menggambarkan kinerja guru secara keseluruhan.
2. Karena penelitian juga terbatas pada guru SMA Negeri 1 Pasaman , maka hasilnya juga

tidak menggambarkan kinerja guru SMA di daerah lainnya.

3. Penelitian juga hanya berfokus pada pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi, sehingga tidak menggambarkan semua variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Pasaman.

#### Saran-saran

1. Kepada pihak yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pelaksanaan pendidikan di Indonesia agar mampu menghasilkan SDM yang berkualitas melalui peningkatan kinerja guru, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepemimpinan kepala sekolah ternyata memberikan pengaruh yang besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Selain aspek kepemimpinan kepala sekolah juga perlu mendapatkan perhatian tentang aspek budaya organisasi karena dengan budaya organisasi yang kondusif ternyata sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.
3. Agar dilakukan penelitian lanjutan yang populasinya selain gur SMA Negeri 1 Simpang Empat agar dapat diperoleh informasi yang menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.
4. Agar juga dilakukan penelitian serupa penelitian ini pada SMA lainnya diluar SMA Negeri 1 Simpang Empat agar diperoleh kesimpulan yang menyeluruh bagi sekolah ini. Selanjutnya juga disarankan untuk penelitian serupa pada sekolah - sekolah lain.
5. Agar dilakukan pula penelitian tentang pengaruh variabel-variabel lain selain yang diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada segenap pimpinan STIE YAPPAS, pimpinan dan para guru SMAN 1 Simpang Empat serta semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan artikel ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timpe.2005.** *Memimpin Manusia, Sari Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis.* PT Gramedia Asri Media, Jakarta
- Arikunto, S. 2003.** *Manajemen Penelitian.* Rineka Cipta, Jakarta
- Bahri, Saiful.(2010).** *Optimalisasi Kinerja Kepala sekolah.* Gibon Books, Jakarta
- Carudin (2011),** Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru ( studi deskriptif analitik pada guru SMK se- Kabupaten Indramayu, Bandung.
- E. Mulyasa. 2004.** *Kurikulum Berbasis Kompetensi.* Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ghozali, Imam.2005.** *Aplikasi Analisis multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang
- Gibson, JL. Ivancevich, JM & Donelly JH.2003.***Organisasi Perilaku, Struktur Proses,* Terjemahan. Bina Rupa Akasa, Jakarta
- Hamzah,Uno.2009.** *Profesi Kependidikan .*Bumi Aksara, Jakarta:
- Hasibuan. 2005.** *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah.* Bumi Aksara, Jakarta
- Indrafachrudi,**
- Soekarno.2006.** *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik.* Ghalia Indonesia,Jakarta
- Kartono, Kartini.2007,** *.Pemimpin dan Kepemimpinan .* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad.2003.** *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Penerbit Erlangga, Jakarta
- Mcshane Van Gnov. 2008.** *Organization Behavior* (Fourth Edition). Mcgraw Hill-International, USA
- Makmuri, Muchlas. 2005.** *Perilaku Organisasi.* Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2006.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, R dan Jackson, W.2006.** *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Prestasi Pustaka, Jakarta
- Matondang. 2008.** *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategi* Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Nawawi, Hadari, 2007.** *Administrasi Personalialia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Haji Mas Agung, Jakarta
- Ngalim, Purwanto, 2008.** *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Remaja Rosdakarya, Bandung
- Peter dan Watermen, 2006.** *Culture Organization.* Rineka Cipta, Jakarta
- Posner, Kouzes, 2004.** *The Leadership Challenge.* PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Priyatno Duwi, 2012.** *Mandiri Belajar SPSS.* Media Kom, Yogyakarta
- Rahmawati (2011),** Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,
- Ridwan, Akdon, 2007.** *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika untuk Penelitian:* Alfabeta.
- Robinson Stephen P. 2007.** *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontra versi, Aplikasi,* Alih bahasa, Handyana Pujaatmoko. Prenhallindo, Jakarta
- Sadili Samsudin. 2005.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia, Bandung
- Siagian, SP. 2003.** *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Rineka Cipta, Jakarta.
- Singgih, S. 2000.** *Olah data dengan SPSS,* PT. Gramedia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009.** *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju, Bandung
- Subhan Z (2012),** Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai administrasi IAIN AR-Raniry. Banda Aceh.
- Suryani Dewi Pratiwi (2013),** Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut persepsi guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru ekonomi SMP Negeri, Wonogiri.
- Sekaran, Uma. 2003.** *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2009.** *Metode Penelitian Adminisirasi.* : Alfabeta, Bandung
- Sri Porwani (2010),** Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT batu Bara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim),
- Thoha, Miftah. 2001.** *Kepemimpinan dan manajemen.* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tika, M.P. 2010.** *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* PT Bumi Aksara , Jakarta.
- Ulbert, Silalahi. 2007.** *Pengantar Teori Organisasi.* Alfabeta Bandung.
- Umar, Husein. 2005.** *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dlam Organisasi.* PT Gramedia, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2005.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahjosumidjo. 2005.** *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahyudi. 2009.** *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran.* CV. Alfabeta, Jakarta
- Widodo (2011),** Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.
- Wirawan. 2008.** *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.* Salemba Empat, Jakarta