

Pengaruh Pemimpin Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Simo

Desi Amaliyah, Mohamad Ali

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email : desiamaliyah0912@gmail.com, ma122@ums.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kepala Sekolah
Budaya Sekolah Mutu Pendidikan
Kinerja Guru.

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Kualitas suatu pendidikan sangat di pengaruhi oleh elemen-elemen yang terlibat di dalamnya, satu di antaranya adalah kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemimpin kepala sekolah, budaya sekolah dan mutu pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simo. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Simo. Sebab itu penulis memutuskan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini di SMA Negeri 1 Simo yang berjumlah 30 responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p-value) untuk variabel Pemimpin Kepala Sekolah (X1) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya Mutu Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p-value) untuk variabel Budaya Sekolah (X2) adalah $0,002 < 0,05$. Artinya Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p-value) untuk variabel Mutu Pendidikan (X3) adalah $0,217 > 0,05$. Artinya Mutu Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, ditolak.

ABSTRACT

Keywords:

Principal
School Culture
Quality of Education
Teacher Performance.

Education is an important part of everyday life. The quality of an education is greatly influenced by the elements involved in it, one of which is teacher performance. The purpose of this study was to find out whether the principal's leadership, school culture and quality of education affect teacher performance at SMA Negeri 1 Simo. In this study the authors used a quantitative research approach with a descriptive approach. The population in this study is SMA Negeri 1 Simo. Because of that the authors decided that the sample taken in this study was Simo 1 Public High School, amounting to 30 respondents. The results of the hypothesis test show that the probability value (p-value) for the Principal Leader variable (X1) is $0.000 < 0.05$. This means that the quality of education has no effect on teacher performance, is accepted. The results of the hypothesis test show that the probability value (p-value) for the School Culture variable (X2) is $0.002 < 0.05$. This means that school culture has a significant effect on teacher performance, accepted. The results of the hypothesis test show that the probability value (p-value) for the variable Quality of Education (X3) is $0.217 > 0.05$. This means that the quality of education has no effect on teacher performance, is rejected.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu pilar pembangunan sumber daya manusia (SDM), mutu pendidikan merupakan kepentingan strategis bagi pembangunan nasional. Artinya, masa depan negara sangat bergantung pada kualitas pendidikan saat ini, dan kualitas pendidikan akan tampak jika pendidikan sekolah juga berkualitas. Kualitas hasil pendidikan (hingga jenjang menengah) tercermin dari rata-rata nilai ujian yang di bawah

2182

harapan dan sebagian besar lulusan tidak mau melanjutkan pendidikan tinggi atau terjun ke dunia bekerja tentang kemampuan mental dan sikap yang tidak mencukupi (Nazihah, 2018).

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur terkait, salah satunya adalah kinerja guru (Zulaikhah, 2020). Pengajaran profesional mengarah pada pendidikan yang berkualitas. Untuk membentuk kinerja guru yang profesional sangat ditentukan oleh unsur pendukungnya, seperti kualitas kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kualitas pelatihan yang diberikan (Kartiko, 2019).

Guru merupakan salah satu faktor terpenting yang sangat mempengaruhi nilai pendidikan. Tanpa kehadiran seorang guru, tidak mungkin semua kegiatan pendidikan dapat terlaksana untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas (Baharun, 2018). Guru seperti guru memiliki tugas atau profesi yang membutuhkan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru (Ajefri, 2017). Mata kuliah pengajaran memiliki persyaratan khusus, terutama sebagai seorang guru profesional yang harus menguasai seluk beluk pedagogik dan pengajaran dengan berbagai ilmu yang harus dipupuk dan dikembangkan lebih lanjut selama masa pelatihan tertentu. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 juga menjelaskan bahwa pengertian guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, melatih peserta didik PAUD, menilai dan mengevaluasi, Pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah pejabat fungsional dan profesional organisasi sekolah yang berperan mengelola dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah, melibatkan guru, staf, dan pejabat sekolah lainnya untuk membimbing dan melatih siswa mencapai potensi yang dimilikinya sehingga sekolah berencana untuk mengoptimalkan yang ingin dicapai (Ariyaanti, 2019). Kepala sekolah sebagai kepala pengelola sekolah dinilai berhasil apabila dapat meningkatkan efektivitas guru dalam hal keterampilan guru sekolah melalui berbagai prakarsa pelatihan. Peningkatan kualitas kinerja guru dapat dicapai melalui pendidikan guru. Dalam hal ini, keberadaan program sertifikasi guru merupakan salah satu perhatian pemerintah untuk meningkatkan etos kerja guru, meningkatkan daya kerja guru dan meningkatkan daya kerja guru (Dawam, 2004).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan Dinas di lingkungannya. Hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerjasama (*cooperative*) (Riduwan, 2010). Oleh karena itu, dimensi budaya sekolah tersebut diharapkan berpotensi meningkatkan kinerja guru. Ketika seorang guru memiliki budaya sekolah yang baik dan didukung oleh fasilitas pembelajaran yang memadai diharapkan akan dapat menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar (Patria, 2017). Penelitian Suhartini membuktikan bahwa budaya Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, artinya semakin kondusif budaya sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat (Suhartini, 2015).

Faktor terakhir adalah mutu Pendidikan, untuk meningkatkan mutu pendidikan, guru, pengawas maupun kepala sekolah, dituntut keprofesionalannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai tuntutan kompetensi Guru, Pengawas, maupun Kepala sekolah yang tertuang dalam Standar Nasional Pendidikan dan Permendiknas nomor 6 tahun 2018 tentang kepala sekolah merupakan seorang guru yang ditugaskan untuk memimpin sekolah. Tugas kepala sekolah yang dimaksud diberi amanat untuk mengelola

satuan pendidikan dari yang terendah taman bermain, SLB (sekolah Luar Biasa), sekolah satuan pendidikan yang meliputi Taman Kanak-Kanak (TK), Taman Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Guru adalah penjamin mutu pengajaran di kelas, sedangkan kepala sekolah adalah penjamin mutu pengajaran dalam skala besar. Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi lembaga pendidikan Madrasah, hal ini ditegaskan dalam Keputusan Pemerintah No. 28 Tahun 1990, bahwa kepala sekolah adalah orang tertinggi yang bertanggung jawab atas semua kegiatan sekolah, dan secara administratif, serta menangani dan mengendalikan. staf pedagogis dan pedagogis. dan penggunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Peran kepala sekolah merupakan tonggak penting dalam kemajuan atau keberhasilan sekolah.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan penulis di lingkungan SMA Negeri 1 Simo. Penulis menemukan beberapa hal yang terjadi yaitu, Minimnya kedisiplinan ketika proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi guru tidak selesai pada waktu yang sudah ditetapkan, guru belum mampu memberikan materi pelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, guru belum secara optimal melaksanakan proses pembelajarannya dengan menggunakan media pembelajaran, kurangnya inisiatif guru dalam memberikan keteladanan terhadap peserta didik, kurangnya membangun komunikasi antar guru dalam mengatasi permasalahan dikelas. kepemimpinan kepala sekolah hanya berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan pembelajaran.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemimpin kepala sekolah, budaya sekolah dan mutu pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin Kepala Sekolah

Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin, yang artinya membimbing atau tuntun dari kata dasar pimpin lahir kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun (Hidayat, 2012). Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, mereka bersedia menerima tantangan dan bekerja lebih keras. Kiat kepala sekolah adalah memikirkan fleksibilitas peran dan kesempatan, bukan bertindak otoriter. Demi kelancaran semua kegiatan itu kepala sekolah harus merubah gaya pertemuan yang sifatnya pemberitahuan kepada pertemuan yang sesungguhnya yakni mendengarkan apa kata rekan kerjanya dan bagaimana kepala sekolah harus menindaklanjutinya.

Budaya Sekolah

Menurut Zamroni bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaankebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah (Zamroni, 2007). Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa). Budaya sekolah bersifat dinamik, milik seluruh warga sekolah, merupakan hasil perjalanan sekolah, serta merupakan produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah. Kondisi sekolah yang dinamis merupakan perpaduan seluruh warga sekolah yang memiliki latar belakang kehidupan sosial yang

berbeda dan saling berinteraksi secara kontinyu, sehingga membentuk sistem nilai yang membudaya dan menjadi milik bersama di sekolah.

Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan adalah pelayanan yang diberikan seseorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang-orang tidak akan segan-segan memuji dan memberi acungan jempol (Engkoswara, 2010). Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Barang yang bermutu adalah barang yang bernilai bagi seseorang, barang tersebut secara fisik sangat bagus, indah elegant, mewah, antik, tidak ada cacatnya, awet, kuat, dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (*Goodness*), keindahan (*Beauty*), kebenaran (*Truth*), dan idealitas. Hampir semua orang ingin memilikinya tetapi hanya sedikit saja yang dapat menjangkanya, karena harganya biasanya sangat mahal.

Kinerja Guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung (Wibowo, 2012). kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

III. METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Simo. Sebab itu penulis memutuskan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini di SMA Negeri 1 Simo yang berjumlah 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert*. Dalam proses pengujian instrument dan menganalisa data penelitian penulis menggunakan bantuan software SPSS 25 yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.



Gambar 1. Lokasi Penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu item. Untuk menguji keabsahan data akan digunakan korelasi *product moment*. Uji validitas dilakukan terhadap 30 kuesioner yang diisi oleh responden. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Pada r tabel $(a, n-2)$, maka r tabel $(5\%, 30-2) = 0,361$. Selanjutnya untuk masing-masing variabel diperoleh hasil efektivitas yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,879	0,361	Valid
Item 2	0,800	0,361	Valid
Item 3	0,838	0,361	Valid
Item 4	0,695	0,361	Valid
Item 5	0,790	0,361	Valid
Item 6	0,786	0,361	Valid
Item 7	0,707	0,361	Valid
Item 8	0,641	0,361	Valid
Item 9	0,618	0,361	Valid
Item 10	0,734	0,361	Valid
Item 11	0,651	0,361	Valid
Item 12	0,608	0,361	Valid
Item 13	0,618	0,361	Valid

Item 14	0,693	0,361	Valid
Item 15	0,641	0,361	Valid
Item 16	0,752	0,361	Valid
Item 17	0,768	0,361	Valid
Item 18	0,742	0,361	Valid
Item 19	0,815	0,361	Valid
Item 20	0,774	0,361	Valid
Item 21	0,760	0,361	Valid
Item 22	0596	0,361	Valid

Dari data pada tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk semua item yang dilaporkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan ini adalah valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dirancang untuk mengetahui konsistensi pengukuran, meskipun pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, selama gejalanya sama dan alat ukur yang digunakan sama (Siregar, 2013). Teknik pengukuran yang digunakan untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*, yang dianggap reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0,6. Sebaliknya, jika 0,6 tidak dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Pemimpin Kepala Sekolah	0,895	Reliabel
Budaya Sekolah	0,771	Reliabel
Mutu Pendidikan	0,799	Reliabel
Kinerja Guru	0,859	Reliabel

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* semua variabel berada di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel. Kuesioner dapat digunakan sebagai alat penelitian jika memenuhi kriteria validitas dan reliabilita.

Uji Normalitas

Untuk menarik kesimpulan yang valid, data harus mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah suatu distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *one-sample kolmogorav-Smirnov* (1-sample k-s). Standar, jika $sig > 0,05$, data dianggap terdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

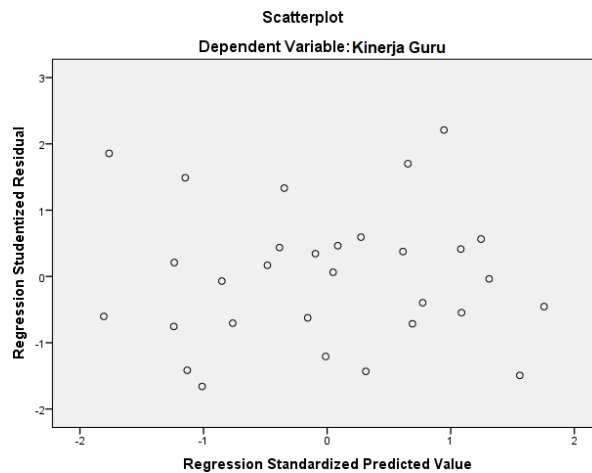
Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10682885
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.072
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Data pada Tabel 3 menunjukkan nilai sig = 0.200 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians suatu variabel berbeda atau cenderung konvergen untuk semua pengamatan. Dalam penelitian ini, keberadaan heteroskedastisitas ditentukan dengan menggunakan uji scatterplot dari grafik (Sarjono, 2011). Secara konvensi, jika titik-titik tersebut terdistribusi secara acak di atas atau di bawah nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika terakumulasi pada beberapa titik berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, dapat dipastikan bahwa jika terjadi heteroskedastisitas, hal ini membuktikan bahwa titik-titik pada *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, dan tidak membentuk satu titik melainkan tersebar secara acak.

Uji Multikolinieritas

Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) (Sarjono, 2011). Jika VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas, jika VIF > 10 terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.346	2.478		.947	.352		
	Kepala Sekolah	.771	.133	.806	5.782	.000	.409	2.442
	Budaya Sekolah	.321	.144	.741	3.897	.002	.369	2.490
	Mutu Pendidikan	.248	.196	.197	1.265	.217	.328	3.048

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.346	2.478		.947	.352
Kepala Sekolah	.771	.133	.806	5.782	.000
Budaya Sekolah	.321	.144	.741	3.897	.002
Mutu Pendidikan	.248	.196	.197	1.265	.217

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari data pada Tabel 5 di atas, maka akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,346 - 0,771X_1 + 0,321X_2 + 0,248X_3$$

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted R-square*) mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan perubahan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi (*adjusted R-squared*) mendekati nol (kecil), maka variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Hasil analisis untuk koefisien determinasi (*adjusted R-squared*) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.769	2.22506

a. Predictors: (Constant), Kepala Sekolah (X₁), Budaya Sekolah (X₂), Mutu Pendidikan (X₃)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh pada Tabel 4.6 diperoleh nilai adjusted R-squared sebesar 0,769. Artinya 76,9% perubahan variabel kinerja guru disebabkan oleh pengaruh variabel terhadap Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hipotesis

Tentukan apakah nilai probabilitas (*p-value*) lebih kecil atau sama dengan suatu nilai (*p-value* 0,05), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika *p-value* 0,05 berarti

variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji-t untuk masing-masing variabel bebas:

Tabel 7. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.346	2.478		.947	.352
Kepala Sekolah	.771	.133	.806	5.782	.000
Budaya Sekolah	.321	.144	.741	3.897	.002
Mutu Pendidikan	.248	.196	.197	1.265	.217

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel 7 maka berikut hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas.

1. Variabel Kepala Sekolah

Menentukan hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis Nol (H_0)

- a. H_0 : Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
- b. H_1 : Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Nilai probabilitas (sig) dengan nilai, nilai probabilitas (0,00), dan nilai (0,05). Hasil pada tabel koefisien menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 adalah 0,05, jadi rasionya adalah $0,000 < 0,05$.

Nilai probabilitas (*p-value*) Pemimpin Kepala Sekolah lebih kecil dari nilai tersebut ($0,000 < 0,05$), sehingga H_1 diterima yang berarti Pemimpin Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Jika Pemimpin Kepala Sekolah tinggi maka Kinerja Guru juga tinggi, dan sebaliknya jika Pemimpin Kepala Sekolah rendah maka Kinerja Guru juga rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pemimpin Kepala Sekolah yang berkualitas tinggi dan Kinerja Guru yang tinggi

2. Variabel Budaya Sekolah

Menentukan hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis Nol (H_0)

- a. H_0 : Budaya Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
- b. H_1 : Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Nilai probabilitas (sig) dengan nilai, nilai probabilitas (0,00), dan nilai (0,05). Hasil pada tabel koefisien menunjukkan signifikansi sebesar 0,002 adalah 0,05, jadi rasionya adalah $0,002 < 0,05$.

Nilai probabilitas (*p-value*) Budaya Sekolah lebih kecil dari nilai tersebut ($0,002 < 0,05$), sehingga H_1 diterima yang berarti Budaya Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Jika Budaya Sekolah tinggi maka Kinerja Guru juga tinggi, dan sebaliknya jika Budaya Sekolah rendah maka Kinerja Guru juga rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Sekolah yang berkualitas tinggi dan Kinerja Guru yang tinggi

3. Variabel Mutu Pendidikan

Menentukan hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis Nol (H_0)

- a. H_0 : Mutu Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
- b. H_1 : Mutu Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai, nilai probabilitas (0,00), dan nilai (0,05). Hasil pada tabel koefisien menunjukkan signifikansi sebesar 0,217 adalah 0,05, jadi rasionya adalah $0,217 > 0,05$.

Nilai probabilitas (*p-value*) Mutu Pendidikan lebih kecil dari nilai tersebut ($0,217 > 0,05$), sehingga H_0 ditolak yang berarti Mutu Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Jika Mutu Pendidikan tinggi maka Kinerja Guru juga tinggi, dan sebaliknya jika Mutu Pendidikan rendah maka Kinerja Guru juga rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa Mutu Pendidikan yang berkualitas tinggi dan Kinerja Guru yang tinggi.

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tentukan apakah nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai ini (nilai P 0,05), maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Di sisi lain, *p-value* 0,05 berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen pada waktu yang sama. Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	493.944	3	164.648	33.256	.000 ^b
Residual	128.723	26	4.951		
Total	622.667	29			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
- b. Predictors: (Constant), Kepala Sekolah (X1), Budaya Sekolah (X2), Mutu Pendidikan (X3)

Berdasarkan data pada tabel 8 diatas, berikut langkah-langkahnya:

1. Menentukan H_0 =hipotesis 0 dan H_a = hipotesis alternative
 - a. H_0 : Kepala Sekolah (X1), Budaya Sekolah (X2), Mutu Pendidikan (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
 - b. H_a : Kepala Sekolah (X1), Budaya Sekolah (X2), Mutu Pendidikan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru
2. Nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai a. Nilai probabilitas (0,00) dan (0,05) nilai. Hasil pada tabel ANOVA menunjukkan signifikansi sebesar 0,000. adalah 0,05, jadi adalah $0,000 < 0,05$
3. Mengambil keputusan
Terlihat bahwa nilai probabilitas (*p-value*) Kepala Sekolah (X1), Budaya Sekolah (X2), Mutu Pendidikan (X3) adalah 0,000 yang lebih kecil dari nilai ($0,000 < 0,05$), maka menolak H_0 berarti Kepala Sekolah (X1), Budaya Sekolah (X2), Mutu Pendidikan (X3) mempengaruhi Kinerja Guru pada saat yang sama.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pemimpin Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel Pemimpin Kepala Sekolah (X1) adalah 0,000 (0,05). Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Pemimpin Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dalam penelitian ini jika Pemimpin Kepala Sekolah tinggi maka Kinerja Guru juga tinggi, dan sebaliknya jika Pemimpin Kepala Sekolah rendah maka

Kinerja Guru juga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa Pemimpin Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

2. Pengaruh Budaya Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel Budaya Sekolah (X2) adalah 0,002 (0,05). Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dalam penelitian ini jika Budaya Sekolah tinggi maka Kinerja Guru juga tinggi, dan sebaliknya jika Budaya Sekolah rendah maka Kinerja Guru juga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

3. Pengaruh Mutu Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel Mutu Pendidikan (X3) adalah 0,217 (0,05). Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Mutu Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Dalam penelitian ini jika Mutu Pendidikan tinggi maka Kinerja Guru juga tinggi, dan sebaliknya jika Mutu Pendidikan rendah maka Kinerja Guru juga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa Mutu Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

V. KESIMPULAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel Pemimpin Kepala Sekolah (X1) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya Pemimpin Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Usaha, diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel Budaya Sekolah (X2) adalah $0,002 < 0,05$. Artinya Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel Mutu Pendidikan (X3) adalah $0,217 > 0,05$. Artinya Mutu Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, ditolak. Saran dalam penelitian dilakukan di sekolah dan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 30 siswa. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampel yang lebih banyak.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuanserta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99–119
- Ariyanti, N. S., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Kontribusi Kepala Sekolah Berdasarkan Ketidaksiain Kualifikasi Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 157–168
- Baharun, H., & Ummah, R. (2018). Strengthening Students' Character in Akhlaq Subject Through Problem Based Learning Model. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 3(1), 21–30
- Dawam, A., Ta'arifin, A., & Durori, K. (2004). Manajemen madrasah berbasis pesantren. *Lista Fariska Putra Kartiko, A., & Azzukhrufi, jaya R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–226
- Nazihah, A., & Maulana, I. H. (2020). Integrasi Tasawuf dan Modernitas dalam Pendidikan Islam Prespektif Fethullah Gulen. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 41–53
- Patria, R.C.; Sowiyah, & Rini, R. 2017. Pengaruh Budaya Sekolah, Pembelajaran Pengembangan Keprofesian Terhadap Kinerja Guru PAUD Teluk Betung. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, Vol 5, No 1
- Riduwan. 2010. Metode dan teknik menyusun proposal penelitian. Bandung: Alfabeta

-
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Suhartini, C. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Komitmen Profesi Guru Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (Survey pada Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Kuningan). *Equilibrium, Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, Vol. 10, No. 19
- Zulaikhah, D., Sirojuddin, A., & Aprilianto, A. (2020). Analisis Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Kurikulum 2013 Bagi Anak Berkebutuhan Khusus. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 54–71