

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN BANGGAE TIMUR
KABUPATEN MAJENE**

Wahyuddin^{*1}, Muhammad Idris², Saripuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email wahyuddinsurung@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan kepemimpinan kepala sekolah secara individu dan kolektif terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai dengan November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan Survei yang digunakan dalam analisis ini adalah sampel sensus atau survei jenuh, yaitu ukuran sampel mencerminkan semua populasi. Jumlah sampel dalam analisis ini adalah 52. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, antara budaya kerja, kompetensi dan kepemimpinan, dan variabel kepemimpinan utama berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru sekolah dasar. Bangsa Kecamatan Banggae Timur, Kabupaten Majene.

Kata kunci : budaya kerja, kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja.

ABSTRACT

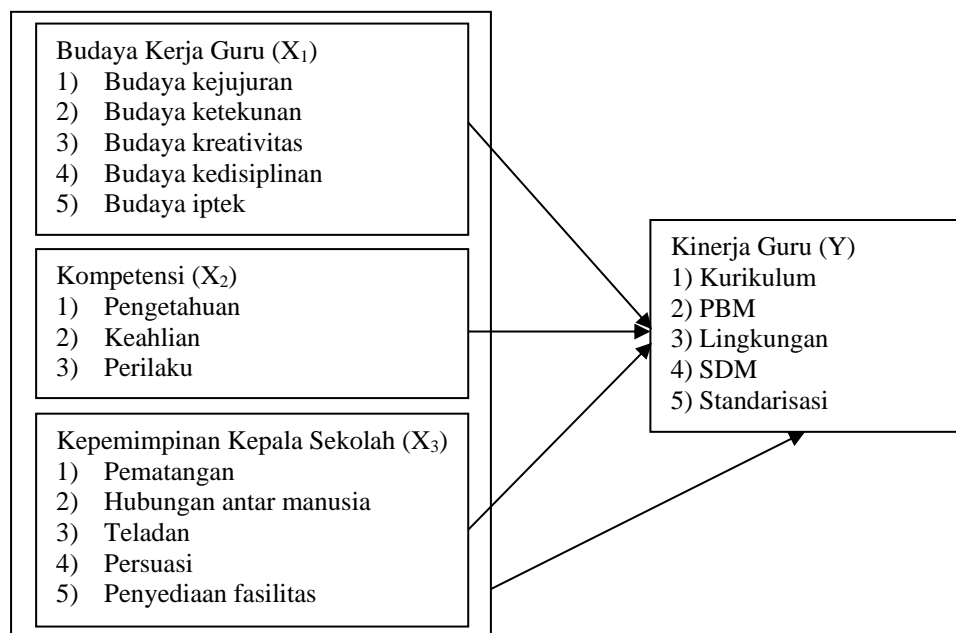
This study aims to determine and analyze the influence of work culture, competence, and principal leadership individually and collectively on the performance of teachers in public elementary schools in Banggae Timur District, Majene Regency. This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was conducted at the State Elementary School in Banggae Timur District, Majene Regency. The research period was from October to November 2019. The population in this study were 52 public elementary school teachers in Banggae Timur District, Majene Regency, totaling 52 people. Retrieval technique. The survey used in this analysis is a census sample or saturated survey, that is, the sample size reflects all populations. The number of samples in this analysis was 52. Data analysis used multiple regression analysis. The results showed that there was an influence on the performance of public elementary school teachers in Banggae Timur District, Majene Regency, between work culture, competence and leadership, and the main leadership variables had the greatest influence on the performance of elementary school teachers. Bangsa Banggae Timur District, Majene Regency.

Keywords : work culture, competence, principal leadership and performance.

PENDAHULUAN

Sekolah menjadi tempat untuk membentuk manusia agar lebih baik. Bahkan dapat disebut agen perubahan bagi seluruh manusia. Setiap orang diharapkan dapat meningkatkan seluruh kemampuan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan kapasitas peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, amanah, orang yang berpengetahuan, kuat, imajinatif, otonom dan demokratis serta bertanggung jawab.

Sedangkan budaya kerja menurut Sulaksono (2012) adalah: 'the way we do here' artinya: sikap dan tindakan pekerja dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, dalam cara kerjanya, setiap fungsi atau metode kerja pasti memiliki variasi sehingga menimbulkan perbedaan nilai yang dapat diterima untuk digunakan dalam konteks organisasi, "Misalnya menurut perbuatan orang lain, nilai-nilai apa yang harus dimiliki akan dapat mempengaruhi pekerjaannya, maka filosofi yang digerakkan seperti "budaya kerja" adalah proses tanpa akhir" atau "berkelanjutan" Biech di Triguno (2012: 31) bahwa semua mengandung arti sebuah proses panjang yang selalu dikuasai sesuai dengan kebutuhan dan potensinya. Struktur konseptual yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Waktu penelitian selama 3 bulan yaitu bulan September sampai November 2019. Jenis penelitian ini merupakan penelitian campuran kualitatif dan kuantitatif, yang

menggunakan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru dan kepala SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene berjumlah 103 orang dari 15 sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 1. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.970	1,031
X ₂	0.915	1,093
X ₃	0.936	1,068

Sumber : Data Diolah, 2019

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja guru
- X₁ : Kompetensi
- X₂ : Lingkungan kerja
- X₃ : Budaya organisasi
- b₀ : Konstanta
- b₁₋₃ : Koefisien regresi
- e : Residual atau random error

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -0,076 + 0,341X_1 + 0,334X_2 + 0,356X_3$$

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	-0,754	0,455
X ₁	22,390	0,000
X ₂	20,515	0,000
X ₃	22,309	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y).

- a) Merumuskan hipotesis

H₀ : b₁ = 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

H₁ : b₁ ≠ 0, artinya X₁ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Variabel kompetensi (X₁) dengan nilai t_{hitung} 21,390 > t_{tabel} 2,011.

Variabel lingkungan kerja (X₂) dengan nilai t_{hitung} 20,515 > t_{tabel} 2,011.

Variabel budaya organisasi (X₃) dengan nilai t_{hitung} 22,309 > t_{tabel} 2,011.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3. berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	8,264	3	603,224	0,000
Residual	0,219	48		
Total	8,483	51		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis

H₀ : b_i = 0, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). H₁ : b_i ≠ 0, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- b) Menghitung nilai F_{hitung}
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 603,224 dengan signifikan 0,000.

Uji Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
X ₁	0,504	0,000
X ₂	0,498	0,000
X ₃	0,535	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene adalah variabel budaya organisasi (X₃).

Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompetensi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,341.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,334. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 20,515 > nilai t_{tabel} 2,011 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar

0,356 menunjukkan bahwa SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 22,309 > nilai t_{tabel} 2,011 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Variabel budaya organisasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru, dengan demikian pihak SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel budaya organisasi guru sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,974 (97,4%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi) mampu menjelaskan sebesar 98,7% terhadap variabel terikat (kinerja guru). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,987 (98,7%).

Variabel yang paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene adalah variabel budaya organisasi (X_3).

SIMPULAN

Berdasar dari hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara budaya kerja, kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah secara sendiri-sendiri terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dari pengujian menunjukkan.
2. Terdapat pengaruh antara budaya kerja, kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama, terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dari pengujian menunjukkan.
3. Variabel kepemimpinan kepala sekolah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, 2016. Psikologi Industri. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.

- Balfour, D.L. dan Bartos W, 2016. Commitment, Performance, and Productivity in Public Organization. *Public Productivity & Management Review*, Vol. 14, Iss 14, Summer, p.355-367.
- Davis, Keith dan William F, 2012. *Business and Society*. 5th Ed. McGraw Hill, Japan.
- Hasibuan, SP, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2014. *Metode Penelitian Bisnis :Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed 1, Yogyakarta : BPFE.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.
- Kisdarto, 2016. Budaya Kerja Bukan Robotisme. *Majalah Manajemen*, No. 141, Mei, hlm. 10-11
- Kompas, 19 Februari 2012, hlm. 9
- Kotter, JP dan J.L. Heskett , 2012. *Corporate Culture and Performance*, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Lee, Chris, 2012. The New Employment Contract. *Training*, Vol. 24, Iss. 2, December, p.45-46.
- Mar'at, 2012. *Sikap Manusia : Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- McKenna, E dan Nich B, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta.
- Mulajaya, H.R.P., 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi dan Kepuasan Kerja. Tesis Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Narayanan V.K dan Raghu Nath, 2016. *Organization Theory : A Strategic Approach*. Richard D. Irwin Inc, Boston, pp 464
- Ndraha, Taliziduhu. 2016. *Budaya Organisasi*, Ed 2, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Newstorm, JW dan Keith D, 2016. *Organization Behavior : Human Behavior at Work*. 9th , McGraw-Hill, Inc. p 58-59.
- Osborn, D dan Peter P, 2016, *Memangkas Birokrasi*, Ed Revisi, Jakarta. PPM.
- Praganta, Revi, 2013. Memperkuat Budaya Perusahaan Anda. *Majalah Usahawan*, No. 04, TH. XXIV, April, hlm. 42-45
- Prasetya, Buletin 2016. Mengenal Program Budaya Kerja, No. 01, Januari. Surabaya, hlm 12

- Puspowardoyo S, 2013. Strategi Kebudayaan, Jakarta, PT. Gramedia. Riza, Irfan, 2013, Restrukturisasi Organisasi : Ditinjau dari Persepektif Budaya dan Iklim Organisasi. Majalah Usahawan, No. 9, TH. XXVI, September, hlm. 19-23
- Robbins, SP, 2016. Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi. Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Robbinson, David, Linda S dan Frank P., 2014. Research On Staff Commitment : A Discussion Paper. Correctional Service of Canada
- Salimun, 2012. Analisis Multivariat : Structural Equation Modelling, Malang, IKIP Malang.
- Sedarmayanti, 2016. Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan, Ed 1, Bandung : Mandar Maju.
- Shadur, M.A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, 2014. The Relations Between Organization Climate and Employee Perceptions of Involvement. Group & Organization Management, Vol. 24, Iss. 4, December, p 479-504
- Sinamo, Jansen H, 2012. Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Singaribun, Masri dan Sofian Effendi, 2014. Metode Penelitian Survai, Jakarta : LP3ES.
- Soekarwo, 2012. Pemimpin Harus Dapat Kuasai Medan, Buletin Bulanan Prasetya, No. 03 Maret, hlm. 16.
- Soenaryo, 2016. Pelayanan Harus Berpihak pada Masyarakat, Buletin Bulanan Prasetya, No. 07 Juli, hlm. 9.
- Sofa, F, 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ed 1, Surabaya : Airlangga University Press.
- Stoner, J.A.F, R.E. Freeman dan Daniel R.G, 2016. Manajemen, Jilid 1, Ed Indonesia, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Prawiro Sentono, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, Ed 1, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Susilo, Djoko, Staf Ahli Bidang Budaya Aparatur Menpan RI, Pokok-pokok Pikiran Membangun Budaya Kerja, Jakarta, 18 September 2016, hlm. 3
- Tamin, Faisal, Menpan RI, Bahan Workshop “Penguatan Personil Daerah dalam Mendukung Otonomi Luas dan Good Governance” Jakarta, 27 November 2016, hlm. 4.

Triguno, 2012. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.

West, M.A., 2016. Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi, Ed 1, Yogyakarta : Kanisius.

Yudoyono, Bambang, 2012. Otonomi Daerah : Desentralisasi dan Pengembangan SDM Aparatur Pemda dan Anggota DPRD, Ed 3, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.