



Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD

Ni Luh Ayu Manik Pratiwi^{1*}, I Gusti Agung Oka Negara², Made Putra³

^{1,2} Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received 8 January 2021
Received in revised form
19 February 2021
Accepted 15 March 2021
Available online 25
February 2021

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Kinerja Guru

Keywords:

Principal Leadership, School Culture, Teacher Performance

ABSTRAK

Budaya sekolah yang kuat merupakan suatu kekuatan yang dapat menyatukan tujuan, menciptakan motivasi, komitmen dan loyalitas seluruh warga sekolah, serta memberikan struktur dan control yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Namun pada proses pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah serta implementasi budaya sekolah masih belum optimal di mana dapat terlihat dalam permasalahan yang ada dan berpengaruh kepada kinerja guru di sekolah dasar. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian ex-post facto dengan jenis studi korelasi dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian yakni sebanyak 32 orang guru. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel penuh yakni menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Instrument pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode non-tes berupa instrumen angket serta menggunakan studi dokumentasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

ABSTRAK

A strong school culture is a force that can unite goals, create motivation, commitment and loyalty of all school members, and provide the necessary structure and control without having to rely on formal bureaucracy. School culture is expected to improve school quality, school performance and quality of life which are expected to have healthy, dynamic or active, positive and professional characteristics. The problem that is placed in the location of this research is that the principal's leadership is not optimal, which can be seen in the existing problems and affects the performance of teachers in SD Gugus I Tegallalang. Not only the leadership of the principal, the school culture also needs to be optimized. The method used in this research is quantitative method. The research was conducted at SD Gugus I Tegallalang with a total sample of 32 teachers. The results obtained in this study are a significant influence between head leadership and teacher performance. Shows a significant influence between culture on teacher performance. Shows a significant influence between principal leadership and school culture on teacher performance.

1. Pendahuluan

Kunci sukses dalam proses pembangunan masa yang akan datang bagi bangsa Indonesia adalah dunia pendidikan (Yamin & Syahrir, 2020). Pelaksanaan pendidikan nasional yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945 yang diarahkan untuk meningkatkan kecerdasan baik pengetahuan maupun keterampilan serta harkat dan

martabat bangsa sesuai dengan karakter bangsa, mewujudkan manusia serta masyarakat Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, karakter dan mandiri sehingga mampu membangun dirinya, dan masyarakat di sekelilingnya serta dapat memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan bertanggung jawab atas pembangunan bangsa (Setiawati, 2017; Tirtarahardja & Sulo, 2008). Upaya meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan waktu yang panjang, serangkaian proses yang diatur dan sistematis, karena terkait dengan berbagai aspek kehidupan bangsa sehingga kualitas pendidikan tersebut perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman abad 21 (Santosa & Us, 2016).

Peningkatan kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Semakin meningkatnya kualitas seorang guru maka diharapkan siswa yang menjadi peserta didik dalam proses pembelajaran akan meningkat kualitasnya (Mukhid, 2007). Indikator dari peningkatan kualitas guru salah satunya adalah kompetensi guru dalam bidangnya masing-masing, Diharapkan dengan adanya peningkatan kompetensi guru dapat memberikan kontribusi yang besar dan sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja guru (Ekosiswoyo, 2016). Menyadari pentingnya peran guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu kiranya untuk melakukan pembinaan atau pengembangan yang profesional bagi guru, sehingga guru mampu menjalankan perannya secara efektif (Zein, 2016; Darmadi, 2015). Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pendidikan harus mampu menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, pendidikan harus dikelola secara profesional oleh tenaga yang profesional juga (Wahyono et al., 2020; Al Rasyid, 2015; Taylor & Tyler, 2012; Karweti, 2010). Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas (Febriantina et al., 2018). Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin yang didalamnya terdapat ilmu dan seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat mencapai tujuan (Susanto, 2013). Pemimpin itu sendiri berarti orang yang memimpin, orang yang memegang tangan sambil berjalan untuk menuntun, menunjukkan jalan orang yang dibimbing, orang yang menunjukkan jalan dalam arti kiasan, orang yang melatih, mendidik, mengajar para anggotanya agar memperoleh prestasi sebaik-baiknya (Julaiha, 2019; Kartowagiran, 2015). Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah (Pianda, 2018; Kurniawan, 2017). Secara umum peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memimpin segenap guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan lembaga sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Ahmad, 2018). Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dia pimpinnya, mulai dari staf atau karyawan, guru, dan kemajuan sekolah yang dia emban sebagai pemimpin di sekolah tersebut (Fitriani, 2015). Untuk mengembangkan fungsi dari pendidikan tersebut, maka guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkan (Purwanti, 2013).

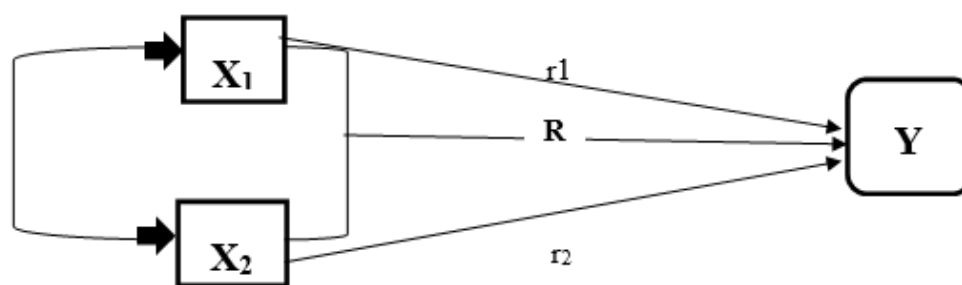
Budaya sekolah diartikan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah (Daryanto, 2017; Azizi Yahya & Nurfaizah Abd Majid, 2011). Dengan kata lain budaya sekolah yang kuat akan dapat menumbuh kembangkan dan meningkatkan motivasi dan inovasi yang berdampak pada meningkatnya kinerja sekolah (Nashihin, 2017). Budaya sekolah yang positif akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerjasama yang didasarkan saling percaya, mengundang partisipasi seluruh warga, mendorong munculnya gagasan-gagasan baru, dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah yang semuanya ini bermuara pada pencapaian hasil terbaik (Daud & Don, 2012). Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional (Kharisma et al., 2019; Yahaya & Abd. Majid, 2011).

Namun pada kenyataannya pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah masih belum optimal sehingga menyebabkan kinerja guru juga kurang optimal. Selain itu keberadaan budaya sekolah juga perlu dioptimalkan khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka dibutuhkan suatu analisis mengenai seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwoko, 2018) mengenai Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwasannya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Juniarti et al., 2020) mengenai pengaruh kepemimpinan kepala

sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian relevan yang ketiga yakni penelitian yang dilakukan oleh (Russamsi et al., 2020) mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 yang menunjukkan hasil bahwasannya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana jika semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru maka semakin baik pula kinerja guru begitu pula berlaku sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian relevan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah, disiplin kerja dan lain-lain. Namun pada penelitian ini hanya dibatasi pada kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di SD Gugus I Tegallalang menggunakan rancangan *expost facto* dengan jenis studi penelitian korelasi. Penelitian korelasi yaitu suatu studi yang paling sering digunakan termasuk dalam penelitian deskriptif. Studi korelasi guna untuk menemukan sejauh mana dua variabel atau lebih berhubungan sehingga besar kecilnya hubungan itu ditentukan melalui penggunaan koefisien korelasi (Dantes, 2012; Widiyanto et al., 2012). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebagai variabel bebas, budaya sekolah sebagai (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 1. Pradigma Ganda dengan Dua Variabel Independen

Keterangan:

- X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X2 : Budaya Sekolah
- Y : Kinerja Guru

Konstansi diatas digunakan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menentukan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan menggunakan teknik regresi sederhana, serta untuk menentukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru menggunakan teknik regresi ganda. Penelitian ini menggunakan sampel total yakni dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru PNS di SD Gugus I Kecamatan Tegallalang yaitu sebanyak 32 orang. Data sebaran sampel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Sampel Guru di SD Gugus I Kecamatan Tegallalang

No.	Nama Sekolah	Jumlah
1.	SD Negeri 1 Tegallalang	6 orang
2.	SD Negeri 3 Tegallalang	6 orang
3.	SD Negeri 4 Tegallalang	7 orang
4.	SD Negeri 5 Tegallalang	5 orang
5.	SD Negeri 6 Tegallalang	8 orang
Jumlah total anggota populasi penelitian		32 orang

(Sumber Kepala Sekolah setiap SD Gugus I Tegallalang)

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode non tes serta menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner/angket untuk variabel bebas dan pencatatan dokumen untuk variabel terikat. Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data mengenai kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Data mengenai kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang diperoleh melalui pencatatan dokumen, dokumen tersebut adalah Penilaian Kinerja Guru (PKG) dengan meminta ijin kepada kepala sekolah di Gugus I Tegallalang. Pencatatan dokumen sesuai dengan jumlah responden yaitu 32 responden.

Tabel 2. Deskripsi Data Kinerja Guru di Gugus I Tegallalang

Analisis Statistik	Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya Sekolah
Sampel	32	32	32
Skor Maksimum	54	142	157
Skor Minimum	33	98	119
Mean	47,812	127,031	137,531
Standar Deviasi	4,9607	12,855	11,536

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata nilai kinerja guru yang diperoleh adalah 47,812 berada pada rentang 0 - 54 dengan kategori sangat rendah, dengan jumlah persentase kinerja guru dalam kategori tersebut yaitu 38,81%. Data tentang kepemimpinan kepala sekolah di SD Gugus I Tegallalang diperoleh melalui penyebaran angket kepemimpinan kepala sekolah. Sampel yang dibagikan angket kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 32 responden dan diberikan dengan pernyataan 40 pernyataan namun jumlah yang valid 38 pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat 4 pilihan jawaban. Rerata (mean) dari kepemimpinan kepala sekolah adalah 127,031 dan nilai tersebut berada pada rentang 123,5-152. Maka dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah di SD Gugus I Tegallalang termasuk kategori sangat baik. Rerata (mean) dari budaya sekolah adalah 137,531 dan nilai tersebut berada pada rentang 123,5 - 152. Maka dapat disimpulkan bahwa data budaya sekolah di SD Gugus I Tegallalang termasuk kategori sangat baik.

Pengujian hipotesis pertama dengan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 28,07 + 0,17X_1$ signifikan dan linier. Persamaan regresi yang telah didapat berarti bahwa setiap kenaikan 1 kali satuan kepemimpinan kepala sekolah menyebabkan kenaikan 0,17 nilai kinerja guru pada konstanta 28,07 sehingga H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,816$ dan kontribusinya sebesar 81,6%.

Pengujian hipotesis kedua dengan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 30,25 + 0,13X_2$ signifikan dan linier. Persamaan regresi yang telah didapat berarti bahwa setiap kenaikan 1 kali satuan budaya sekolah menyebabkan kenaikan 0,13 nilai kinerja guru pada konstanta 30,25 sehingga H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,847$ dan kontribusinya sebesar 85%. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang dan kontribusinya sebesar 85%. Pengujian hipotesis ketiga dengan analisis regresi ganda diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,20 + 0,05X_1 + 0,30X_2$ signifikan. Persamaan regresi yang telah didapat berarti bahwa setiap kenaikan 1 kali satuan kepemimpinan kepala sekolah dan 1 skor budaya sekolah menyebabkan kenaikan kepemimpinan kepala sekolah 0,05 dan budaya sekolah 0,30 nilai kinerja guru pada konstanta 0,20 sehingga H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,986$ dan kontribusinya sebesar 98%. Maka, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang dan kontribusinya sebesar 98%.

Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang dan kontribusinya sebesar 82%. Hal ini dikarenakan kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi yang berada di suatu sekolah, pola kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari guru dan pegawai (Pianda, 2018). Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dia pimpinnya, mulai dari staf atau karyawan, guru, dan kemajuan sekolah yang dia emban sebagai pemimpin di sekolah tersebut selain itu kepala sekolah juga hendaknya dapat mentransformasikan perubahan lingkungan untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif melalui pembentukan pembelajaran berkualitas dalam proses penyelenggaraan pendidikan (Fitriani, 2015; Imansyah et al., 2020; Kaiman et al., 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Juniarti et al., 2020).

Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang Budaya sekolah merupakan sebuah nilai dan pandangan yang dianut oleh seluruh warga sekolah. Budaya sekolah memberikan makna terhadap kegiatan pembelajaran dalam sekolah tersebut, apabila budaya sekolah lemah, maka kegiatan pembelajaran akan menjadi tidak kondusif sehingga suasana yang tercipta menjadi tidak efektif begitu juga berlaku sebaliknya (Handayani et al., 2020). Budaya sekolah memiliki fungsi untuk membentuk identitas seluruh warga sekolah, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi, memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan antar anggota dalam sekolah dengan memberikan standar-standar yang tepat atas apa yang harus dilakukan di lingkungan sekolah, serta berfungsi sebagai mekanisme pencipta makna dan kendali yang kemudian mampu membentuk sikap serta perilaku para warga sekolah, sehingga keberadaan budaya sekolah sangatlah penting (Azizi Yahya & Nurfaizah Abd Majid, 2011; Nashihin, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru (Komar, 2020).

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 98%. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 2% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang masing-masing mempunyai dampak terhadap kinerja guru, faktor-faktor tersebut berupa faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru seperti kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga (Juniarti et al., 2020). Sedangkan faktor eksternal kinerja guru yaitu faktor yang datang dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik (Kaiman et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berhubungan dengan kinerja guru. Tingginya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang dimiliki oleh guru maka akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan, karena kepala sekolah merupakan upaya untuk mendidik/menggerakkan siswa, dan masyarakat di lingkungan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sekolah (Imansyah et al., 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang berjudul "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Lab Undiksha" hasil yang diperoleh yaitu terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Lab Undiksha dengan kontribusi sebesar 58,70%. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah (Santiari et al., 2020). Budaya sekolah diyakini mampu membentuk perilaku guru dalam melakukan aktivitas sesuai dengan fungsinya masing-masing serta mampu membantu guru dalam memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani di sekolah. Maka dari itu budaya sekolah memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena guru yang memiliki budaya sekolah yang positif otomatis budaya sekolah tersebut akan diterapkan dengan baik oleh seluruh warga sekolah. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi dan budaya sekolah yang positif akan mengarahkan guru agar mampu meraih kinerja yang lebih optimal dan mampu meningkatkan kinerja guru dengan baik.

4. Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor kinerja lain yang mempengaruhi kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hasil yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor kinerja lain yang mempengaruhi kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hasil yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor kinerja lain yang mempengaruhi kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang.

Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang masing-masing mempunyai dampak terhadap kinerja guru, faktor-faktor tersebut berupa faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru seperti kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru yaitu faktor yang datang dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memengaruhi kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang.

Daftar Rujukan

- Ahmad, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 10 Kendari. *Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi*, 3(1), 90-97. <https://doi.org/10.36709/jppg.v3i1.9133>.
- Al Rasyid, H. (2015). Fungsi Kelompok Kerja Guru Bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar*, 24(2), 143-150. <http://journal2.um.ac.id/index.php/sd/article/view/1355/715>.
- Azizi Yahya, & Nurfaizah Abd Majid. (2011). Hubungan Antara Budaya Formal Sekolah Dan Gaya Pembelajaran Pelajar Dengan Pencapaian Akademik Pelajar Sekolah Menengah. *Educational Psychology and Counseling*, 2(4), 78-112. <http://eprints.utm.my/id/eprint/13383/>.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Darmadi, H. (2015). Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Edukasia*, 13(2), 161-174. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v13i2.113>.
- Daryanto Setiawan. (2017). Perkembangan Teknologi Komunikasi Dan Dampaknya Terhadap Kehidupan. *Jurnal Pendidikan*. <https://doi.org/10.1155/2015/146250>.
- Daud, Y., & Don, Y. (2012). Budaya Sekolah, Kepemimpinan Transformasional dan Pencapaian Akademik Pelajar. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 9, 111-139. <https://doi.org/10.32890/mjli.9.2012.7639>.
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 76-82. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jip.v14i2.24>.
- Febriantina, S., Nur Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>.
- Fitriani, A. (2015). gaya kepemimpinan perempuan. *Manajemen*.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77-87. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>.
- Imansyah, M., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 135. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3756>.
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179-190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193-199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>.
- Kaiman, Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 283-289. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>.
- Kartowagiran, B. (2015). Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3). <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.4208>.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.

- <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117. <https://doi.org/10.36835/attalim.v6i2.362>.
- Kurniawan, Y. A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 182. <https://doi.org/10.21009/jmp.08117>.
- Mukhid, A. (2007). Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Pembelajaran Yang Tepat. *Tadrīs*.
- Nashihin, H. (2017). Pengertian Budaya. *Konstruksi Budaya Sekolah Sebagai Wadah Internalisasi Nilai Karakter*.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah - Didi Pianda - Google Books*. CV Jejak.
- Pope, N. G. (2019). The effect of teacher ratings on teacher performance. *Journal of Public Economics*, 172, 84–110. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.01.001>.
- Purwanti, S. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 1(1), 210–224. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id>.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 244–255. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i3.41>.
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>.
- Santosa, D. T., & Us, T. (2016). Faktor-Faktor penyebab rendahnya motivasi belajar dan solusi penanganan pada siswa kelas XI jurusan Teknik Sepeda Motor. *Jurnal Pendidikan Teknik Otomotif*.
- Setiawati, N. A. (2017). Pendidikan Karakter Sebagai Pilar Pembentukan Karakter Bangsa. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*.
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>.
- Taylor, E. S., & Tyler, J. H. (2012). The Effect of Evaluation on Teacher Performance. *American Economic Review*, 102(7), 3628–3651. <https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3628>.
- Tirtarahardja, U., & Sulo, L. (2008). Pengantar Pendidikan. In *Rineka Cipta*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. (2003). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. In *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*.
- Wahyono, P., Husamah, H., & Budi, A. S. (2020). Guru profesional di masa pandemi COVID-19: Review implementasi, tantangan, dan solusi pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 1(1), 51–65. <https://doi.org/10.22219/jppg.v1i1.12462>.
- Widiyanto, S., Aviyanti, D., & A, M. T. (2012). Hubungan Pendidikan dan Pengetahuan Ibu tentang ASI Eksklusif dengan Sikap terhadap Pemberian ASI Eksklusif Subur. *Jurnal Kedokteran Muhammadiyah*, 1(1). <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/kedokteran/article/view/743>.
- Yahaya, A., & Abd. Majid, N. (2011). Hubungan Antara Budaya Formal Sekolah Dan Gaya Pembelajaran Pelajar Dengan Pencapaian Akademik Pelajar Sekolah Menengah. *Educational Psychology and Counseling*, 2(4), 78–112. <http://eprints.utm.my/id/eprint/13383/>.
- Yamin, M., & Syahrir, S. (2020). Pembangunan Pendidikan Merdeka Belajar (Telaah Metode Pembelajaran). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(1). <https://doi.org/10.36312/jime.v6i1.1121>.
- Zein, M. (2016). Peran guru dalam pengembangan pembelajaran. *Journal UIN- Alauddin*, 5(2). <https://doi.org/10.24252/ip.v5i2.3480>.