

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU TK

Rika Dwi Putri¹, Tri Widayatsih², Mahasir³
Universitas PGRI Palembang^{1,2,3}
rikadwiputri95@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Untuk melakukan pengujian tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, serta data yang diperoleh dianalisis melalui uji regresi berganda yang terlebih dahulu diuji distribusi normalitas datanya, gejala heteroskedastisitas serta multikolinieritas. Hasil yang dicapai dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas serta multikolinieritas sehingga pengujian dilanjutkan dengan analisis statistik parametris. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Begitupun dengan budaya sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam pengujian secara parsial. Simpulan, bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru TK di kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

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

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of analyzing and describing the influence of principals' leadership and school culture on teacher performance, either partially or simultaneously. To perform these tests, this research uses quantitative methods. Data collection techniques were carried out through questionnaires and documentation, and the data obtained were analyzed through multiple regression tests which first tested the normality distribution of the data, symptoms of heteroscedasticity and multicollinearity. The results obtained from the research conducted stated that the data were normally distributed, there were no symptoms of heteroscedasticity and multicollinearity so that the test was continued with parametric statistical analysis. So it can be concluded that the principal's leadership partially has a significant influence on teacher performance. Likewise, school culture has a significant influence on teacher performance in partial testing. In simultaneous testing, it was stated that the principal's leadership and school culture had a significant influence on the performance of kindergarten teachers in the Banyuasin III sub-district, Banyuasin Regency.

Keywords : *Principal Leadership, School Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia pada hakikatnya telah diselenggarakan dengan baik, meskipun perlu dilakukan penyesuaian atau pengoptimalan di berbagai aspeknya. Perbaikan kualitas pendidikan secara umum merupakan tanggungjawab setiap orang, walaupun dalam implementasi kebijakan tetap berpadu sebagaimana diatur oleh pemerintah. Sebagaimana diungkapkan oleh Rusmini, (2017), bahwa pemerintah telah mengupayakan segala sumber daya dalam rangka optimalisasi kualitas pendidikan, seperti halnya penyesuaian substansi materi, organisasi pendidikan bahkan secara rutin menyelenggarakan bimbingan teknis serta pendidikan dan latihan bagi para guru untuk meng-*upgrade* kompetensinya. Lebih lanjut dinyatakan juga oleh Nur et al., (2022), bahwa *stakeholders* dalam bidang pendidikan pun telah mengupayakan peningkatan manajemen atau pengelolaan yang terintegrasi mengenai penyelenggaraan pendidikan. Kondisi yang terjadi kini merupakan sebuah fenomena lanjutan sebagai akibat dari proses yang terjadi sebelumnya, sehingga ketika dilakukan penyesuaian atau perubahan yang cepat pada pendidikan, faktor lainnya belum mampu mengikuti perubahan tersebut. Keadaan yang demikian merupakan bentuk dari budaya yang berlaku di sekolah. Untuk itulah, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah membentuk budaya sekolah yang siap dalam menerima perubahan dalam rangka perbaikan kualitas pendidikan.

Budaya sekolah berarti sebuah kebiasaan yang telah terjadi sejak lama, yang sulit untuk dirubah dalam waktu singkat. Bahkan, membangun budaya sekolah bukanlah sebuah pekerjaan mudah mengingat harus merubah kebiasaan yang sudah terjadi sebelumnya. Itu sebabnya, budaya sekolah harus dibangun secara baik oleh para pihak yang terlibat dalam sekolah tersebut. Seperti halnya seorang kepala sekolah yang memiliki peran dalam mengelola sekolah, serta melalui kepemimpinannya maka kepala sekolah dapat membentuk sebuah budaya baru yang mampu mengikuti perkembangan zaman dalam rangka optimalisasi kualitas pendidikan. Apabila kepala sekolah telah mengoptimalkan kepemimpinannya dalam rangka membangun budaya sekolah yang kondusif, dengan suasana akademis yang baik maka tentunya aspek lainnya pun akan turut serta membaik (Astuti & Ardiwansyah, 2020; Dahlan et al., 2020). Hal lain yang juga seharusnya diperhatikan oleh kepala sekolah dalam rangka mengoptimalkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan dalam sekolahnya adalah kinerja guru yang bertugas. Karena seorang guru adalah ujung tombak dari keberhasilan pendidikan melalui pembelajaran yang diselenggarakannya. Jadi, beberapa komponen ini menjadi sebuah keterpaduan. Ketika seorang kepala sekolah mampu membangun budaya sekolah yang baik melalui kepemimpinannya, maka kepala sekolah juga harus mampu mengoptimalkan budaya sekolah tersebut dalam rangka menjadi sarana peningkatan kinerja guru. Sebagaimana diungkapkan oleh Sanjaya, (2019), guru adalah sosok individu yang bertanggungjawab utama dalam penyelenggaraan pembelajaran, karena secara langsung berinteraksi dengan peserta didik.

Guru dinyatakan juga sebagai faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang ada saat ini, khususnya di sekolah. Semua komponen yang terdapat dalam sekolah, seperti halnya kurikulum, prasarana dan sarana pembelajaran, pembiayaan, dan hal lainnya tidak memiliki makna yang signifikan apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak memiliki kualitas. Kurikulum sebagai salah satu faktor yang ada dalam organisasi, akan “hidup” jika diselenggarakan oleh guru secara baik. Secara formal, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya yang terdapat dalam Pasal 39 ayat (2)

menegaskan bahwa guru adalah seorang yang dinyatakan sebagai tenaga profesional dengan tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai capaian pembelajaran, menyelenggarakan pembinaan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (UU RI, 2005). Itu sebabnya, guru memiliki posisi atau berkedudukan penting untuk mencapai visi utama dari pelaksanaan pembelajaran, terutama hal-hal yang dapat mengoptimalkan pencapaian kualitas sumber daya manusia melalui pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru.

Sepatutnya, guru menyelenggarakan pembelajaran dengan baik sebagai bentuk pertanggungjawaban keprofesionalannya. Diungkapkan oleh, Maryamah, (2017) bahwa keterlaksanaan tugas pokok dan fungsi seorang guru mengindikasikan bahwa kinerjanya telah baik, sebagaimana standar penyelenggaraan pembelajaran sehingga pencapaian pembelajaran sesuai dengan target pembelajaran. Lebih lanjut, dinyatakan baik atau tidaknya kinerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuannya menyelenggarakan pembelajaran dengan materi yang tepat, memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pembelajaran, disiplin dalam setiap aktivitas, membangun komunikasi dan kolaborasi yang baik dengan masyarakat sekolah, adanya komitmen untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, dan mampu menjadi *role model* bagi peserta didik karena kepribadian yang dimiliki. Jadi, kinerja guru diyakini dapat menjadi lebih baik jika seorang kepala sekolah melakukan tugasnya secara baik. Karena sepatutnya kepemimpinan kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengelola pendidikan dengan berbagai cara, seperti halnya menyelenggarakan pendidikan serta pelatihan sehingga keterampilan para guru dapat ditingkatkan. Muspawi, (2020), berpendapat mengenai posisi kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam institusi pendidikan (ruang lingkup sekolah) yang sepatutnya mempunyai keterampilan memimpin yang baik. Sebagai pimpinan tinggi di sekolah, maka kepala sekolah memiliki peran penting untuk menentukan keberhasilan pencapaian pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Melalui kewenangan memimpin dan mengelola pendidikan, maka kepala sekolah berkewajiban untuk menyelenggarakan pembelajaran yang baik melalui penyediaan tenaga pendidik yang bermutu, sarana prasarana pembelajaran yang memadai serta kepemimpinan yang disegani.

Menyadari hal tersebut, keberadaan kepala sekolah sebagai bagian dari *support system* sangat penting mengingat kewenangan yang luas dimiliki oleh kepala sekolah. Apabila kepala sekolah telah menjalankan perannya dengan optimal, maka diyakini bahwa kinerja guru pun menjadi lebih baik dalam melakukan proses pendidikan, pembimbingan, pelatihan bahkan pengembangan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Kepala sekolah harus mampu menampilkan perilaku yang diteladani seperti berkomunikasi secara efektif dengan guru, empati dan simpati dengan kondisi yang terjadi pada diri guru, sehingga terbentuk kolaborasi yang baik dalam penyelenggaraan setiap tugas kependidikan. Sebagaimana diketahui bahwa kepala sekolah akan menjadi cerminan para guru dalam bertindak, jika kepala sekolah menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara tepat maka para guru pun akan menjadi aktif dalam pelaksanaan tugasnya, pun demikian ketika kepala sekolah tidak memperlihatkan motivasi dalam pelaksanaan tugas maka para guru pun cenderung demikian. Proses ini menjadi sebuah perilaku yang dapat ditiru oleh para guru dan dilakukan secara berkelanjutan sehingga menjadi budaya sekolah yang baik.

Berdasarkan uraian yang menjadi keyakinan peneliti melalui berbagai dasar teoritis, maka peneliti melakukan studi pendahuluan untuk memperkuat asumsi atau keyakinan tersebut. Studi pendahuluan yang dilakukan bersifat sederhana karena sekedar

melakukan pengamatan untuk mengidentifikasi masalah atau potensi permasalahan penelitian. Melalui pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada objek yang direncanakan untuk diteliti, didapati bahwa kepala sekolah dirasa belum memimpin secara objektif karena belum memberikan teladan yang baik untuk diikuti oleh para guru seperti terlambat hadir ke sekolah tanpa informasi sebelumnya. Oleh karena itu, para guru pun terkadang melakukan hal yang serupa sehingga menjadi sebuah budaya sekolah yang kurang baik. Dari penuturan guru, kepemimpinan kepala sekolah juga terkesan subjektif karena menerapkan *reward* dan *punishment* hanya pada individu tertentu. Kondisi yang demikian tentunya bukan sebuah yang baik bagi kinerja guru, karena diyakini pelaksanaan pekerjaan para guru tidak akan dioptimalkan.

METODE PENELITIAN

Penyelenggaraan penelitian berlokasi di TK yang berada dalam Kecamatan Banyu Asin III, adapun waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Juni sampai dengan Oktober 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang berada di TK dalam Kecamatan Banyuasin III yang berjumlah 59 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis, analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana (uji t), analisis regresi linear berganda (uji F).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah serta kinerja guru yang bertugas di TK dalam Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin. Untuk memperoleh data yang akurat, maka peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuesioner penelitian serta dokumentasi. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian, sebelumnya telah dilakukan validasi baik secara *expert* maupun validasi secara konstruk.

Melalui uji validasi ahli, dinyatakan bahwa instrumen telah layak digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah serta kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti pun melakukan analisis lebih lanjut dengan melakukan pengujian validitas secara konstruk, sehingga diperoleh beberapa kuesioner yang tidak mencapai nilai minimal untuk digunakan dalam penelitian. Itu sebabnya beberapa pernyataan dalam kuesioner tersebut tidak digunakan dalam penelitian. Proses analisis dilanjutkan pada reliabilitas kuesioner sehingga dinyatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel dan layak digunakan untuk pelaksanaan penelitian.

Hasil dari data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui uji t dan uji F sebagai bentuk pengujian hipotesis, namun sebelumnya diuji prasyarat terlebih dahulu. Pengujian prasyarat dilakukan untuk meyakinkan bahwa data tersebut layak untuk diuji melalui analisis statistik parametris.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah berarti segala sesuatu yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta kewenangan yang melekat pada jabatan kepala sekolah itu sendiri. Setiap kepala sekolah memiliki keterampilan maupun caranya sendiri dalam menyelenggarakan kepemimpinannya, oleh

karena itu tentu dalam kepemimpinan tersebut terdapat persepsi yang beragam dari masyarakat sekolah yang dipimpin.

Merujuk pada asumsi tersebut, maka peneliti meyakini bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat berkontribusi baik terhadap kinerja guru yang berada dalam tanggungjawabnya. Asumsi tersebut selanjutnya dirumuskan dalam bentuk hipotesis sehingga dapat dibuktikan secara empiris atau dilakukan kajian ilmiah. Proses pengujian hipotesis tersebut dilakukan oleh peneliti sesuai dengan kaidah keilmiah sebuah kajian atau penelitian. Hingga pada akhirnya diperoleh hasil yang dapat dideskripsikan secara komprehensif mengenai persepsi para guru terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil analisis dari data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian, maka dijelaskan bahwa capaian tertinggi tentang kepemimpinan kepala sekolah oleh sampel penelitian ini yaitu 85,38 dan terendah yaitu pada nilai 73,85. Capaian tertinggi yang diperoleh responden penelitian termasuk dalam kategori yang sangat baik sedangkan nilai terendah masih dalam kategori baik. Oleh karena itu, perbedaan antara nilai tertinggi dan terendah masih dinyatakan wajar karena tidak terjadi ketimpangan yang begitu besar antar capaian nilai. Adapun mengenai nilai rata-rata tertinggi dalam pengelompokan sampel penelitian diketahui berada pada kelompok sampel TK IT Al-Fatih yaitu sebesar 81,63, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada kelompok sampel TK Negeri 2 yaitu sebesar 78,00. Perbedaan pada masing-masing kelompok sampel tidak begitu tinggi karena antara nilai rata-rata tertinggi dengan terendah hanya selisih sebesar 3,63. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi masyarakat sekolah yang berada dalam sampel penelitian ini memiliki keselarasan yaitu kepemimpinan kepala sekolah saat ini sudah baik.

Lebih lanjut peneliti menguji hipotesis yang berasal dari asumsi awal peneliti mengenai pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sebelum melakukan pengujian terhadap pengaruhnya, peneliti menguji hubungan antara kedua variabel tersebut sehingga diperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III. Hal ini dibuktikan melalui nilai r_{hitung} sebesar $0,648 > r_{tabel}$ $0,2564$. Oleh karena antara kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, maka peneliti mengasumsikan bahwa sepatutnya juga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t. Nilai t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar $6,423 > t_{tabel}$ yaitu $2,002$ yang berarti bahwa hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian hipotesis pertama dinyatakan diterima. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin. Sebagai kelanjutan dalam proses pengujian, maka dianalisis juga besaran hubungan yaitu sebesar $0,648$ yang berarti besaran hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar $64,8\%$, dan termasuk dalam kategori hubungan yang sedang. Adapun terkait dengan pengaruhnya, maka dianalisis melalui koefisien determinan sehingga diperoleh nilai sebesar $0,420$ yang berarti besaran pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III sebesar $42,0\%$ yang berarti memiliki pengaruh yang lemah berdasarkan interpretasi pada tabel tingkat keeratan hubungan.

Hasil yang dicapai dari pelaksanaan penelitian ini jelas memberikan dukungan pada beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya, seperti halnya dinyatakan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja guru (Damayani et al., 2020). Ditegaskan juga dalam penelitian lainnya bahwa dengan menyelenggarakan kepemimpinan yang baik bagi seorang kepala sekolah maka akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, yang artinya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah (Rohani et al., 2020). Merujuk pada beberapa kajian tersebut, maka sepatutnya seorang kepala sekolah memiliki kebijaksanaan serta kebijakan yang relevan dan berkesesuaian dengan situasi dan kondisi sehingga menjadi bagian utuh dalam sekolah agar membentuk kinerja guru menjadi lebih optimal.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Budaya sekolah merupakan segala aktivitas yang menjadi kebiasaan di sekolah, serta disepakati secara bersama sebagai sebuah nilai berkehidupan dalam sekolah. Untuk itulah peneliti berasumsi bahwa budaya sekolah yang baik dapat memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kinerja guru. Untuk membuktikan asumsi tersebut, maka peneliti menyusun hipotesis statistika agar dapat diuji secara empiris. Berdasarkan hasil analisis dari data yang diperoleh peneliti, maka peneliti mendeskripsikan secara komprehensif mengenai data tersebut.

Berdasarkan hasil analisis, maka diketahui nilai tertinggi tentang budaya sekolah yaitu 88,89 sedangkan nilai terendah yaitu 73,33. Pencapaian nilai tertinggi telah termasuk dalam kategori sangat baik, adapun nilai terendah yang dicapai oleh responden penelitian masih dalam kategori baik. Oleh karena itu, jelas bahwa rata-rata nilai yang dicapai oleh responden terkait dengan budaya sekolah termasuk dalam kategori yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti melibatkan beberapa sekolah sebagai kelompok sampel, oleh karena itu dilakukan kajian untuk memberikan komparasi antar persepsi guru di masing-masing sekolah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada kelompok sampel TK Negeri 1 Plus yaitu sebesar 82,35 sedangkan terendah pada kelompok sampel TK Negeri 2 yaitu sebesar 77,19. Perbedaan pada masing-masing kelompok sampel tidak begitu tinggi karena antara nilai rata-rata tertinggi dengan terendah hanya selisih sebesar 5,16. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi masyarakat sekolah yang berada dalam sampel penelitian ini memiliki keselarasan mengenai budaya sekolah yang dirasakan saat ini sudah baik.

Untuk membuktikan asumsi awal peneliti, maka dilakukan pengujian secara tegas terutama melalui uji korelasi yaitu menguji hubungan antara kedua variabel. Seperti diungkapkan bahwa antara budaya sekolah dengan kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin memiliki hubungan yang signifikan. Penyimpulan hubungan signifikan tersebut diperoleh melalui nilai $r_{hitung} 0,649 > r_{tabel} 0,2564$. Agar asumsi semakin terbukti maka dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}; 6,446 > 2,002$. Berdasarkan hal tersebut maka dinyatakan bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

Peneliti juga melakukan analisis tentang besaran hubungan serta pengaruh dari variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,649 yang berarti besaran hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III adalah sebesar 64,9%. Besaran hubungan tersebut, termasuk dalam kategori yang sedang. Setelah diketahui koefisien korelasional, maka dianalisis juga koefisien determinan sehingga diketahui nilai sebesar 0,422 yang berarti besaran

pengaruh variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin sebesar 42,2% dan termasuk dalam kategori pengaruh yang lemah.

Hasil capaian dari penelitian ini turut menegaskan beberapa penelitian sebelumnya, terkait dengan budaya sekolah yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Seperti diungkapkan oleh penelitian sebelumnya, bahwa budaya sekolah mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru (Purwoko, 2018). Begitu juga dengan hasil kajian lainnya yang mengungkapkan bahwa budaya sekolah yang dibangun secara positif akan mampu mengoptimalkan kinerja guru (Mabruroh & Suryapermana, 2021). Oleh karena itu, sepatutnya setiap orang yang berada di sekolah bertanggungjawab untuk membangun budaya sekolah yang positif.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah secara parsial telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan budaya sekolah yang dibuktikan telah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti pun mengasumsikan bahwa jika kedua variabel tersebut dilakukan pengujian secara bersamaan maka akan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru. Untuk membuktikan asumsi tersebut, maka peneliti menyusun hipotesis sehingga dapat dibuktikan secara empiris.

Berdasarkan hasil analisis dari data yang diperoleh dalam proses penelitian, maka diketahui bahwa nilai tertinggi tentang kinerja guru yaitu 87,41 sedangkan nilai terendah yaitu 72,59. Nilai tertinggi yang dicapai termasuk dalam kategori kinerja yang sangat baik, adapun nilai terendah yang dicapai termasuk dalam kategori baik. Oleh karena itu jelas bahwa semua guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini telah memiliki kinerja yang baik.

Sehubungan dengan proses penelitian melibatkan beberapa sekolah sebagai sampel, maka dilakukan juga komparasi antar sekolah tersebut sehingga diperoleh nilai tertinggi yaitu di TK Negeri 1 Plus yaitu sebesar 81,11 sedangkan nilai terendah terdapat pada kelompok sampel TK Negeri 2 sebesar 77,11. Keberagaman kinerja guru menurut persepsi responden merupakan bentuk pertanggungjawaban setiap guru terhadap hal-hal yang telah dilakukannya. Untuk membuktikan penerimaan atau penolakan atas hipotesis yang disusun oleh peneliti, maka dilakukan pengujian melalui uji "F". Hasil dari pengujian tersebut menyatakan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 26,844 > F_{Tabel} sebesar 3,161 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

Agar dapat diketahui besaran hubungan serta pengaruh antar variabel maka dilakukan analisis melalui koefisien korelasional serta koefisien determinasi. Besaran hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,700 atau sebesar 70,0% yang berarti memiliki hubungan yang sedang. Adapun koefisien determinasi atau besaran pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,489 atau 48,9% dan termasuk dalam kategori pengaruh lemah.

Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan, maka persamaan regresi berganda yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini yaitu $\hat{Y} = 20,709 + 0,354 X_1 + 0,381 X_2$. Persamaan regresi tersebut disusun sebagai bentuk prediksi nilai Y apabila terjadi perubahan pada nilai X. Jadi, jika nilai X terjadi penyesuaian sebesar 1 poin, maka akan terjadi penambahan 0,354 untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan terjadi

penyesuaian sebesar 0,381 untuk variabel budaya sekolah.

Hasil dari penelitian yang dilakukan saat ini turut serta mendukung beberapa penelitian sebelumnya, terutama mengenai pengaruh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dikombinasikan dengan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Diungkapkan bahwa budaya sekolah yang secara bersamaan dengan kepemimpinan kepala sekolah mampu mengoptimalkan kinerja guru (Selfiati et al., 2021). Begitu juga yang dinyatakan dalam penelitian lainnya bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan dengan baik serta budaya sekolah yang dibangun secara kondusif (Muliartini et al., 2019). Berdasarkan hasil kajian tersebut, maka sepatutnya kepala sekolah menyelenggarakan kepemimpinannya dengan baik serta turut serta membangun budaya sekolah yang kondusif.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang menjadi poin penting untuk disimpulkan yaitu sebagai berikut terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyu Asin III; terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyu Asin III; terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Banyu Asin III.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. D., & Ardiwansyah, B. (2020). Pengembangan Karakter Siswa Melalui Budaya Sekolah yang Religius di MIM Banjarsari Kota Metro. *Buana Ilmu*, 5(1), 166–184. <https://doi.org/10.36805/bi.v5i1.1235>
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46–57. <http://ejournal.karinosseff.org/index.php/jitim/article/view/29>
- Mabruroh, M., & Suryapermana, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Al-Idarah: Jurnal ...*, 11(2), 260–270. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/10197>
- Maryamah, E. (2017). Pengembangan budaya sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 86–96.
- Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Arya Sunu, I. G. K. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i1.2786>
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Nur, M., Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2022). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Tingkat SD. *Management of Education: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 23–30. <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/view/6255>
- 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>
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883–1894. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/661/586>
- Rusmini. (2017). Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Karakter dan Attitude. *Nur El-Islam*, 4(2), 79–96. <https://www.neliti.com/publications/226431/>
- Sanjaya, P. (2019). Peranan Psikologi Pendidikan Sebagai Kompetensi Dasar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu*, 4(2), 47. <https://doi.org/10.25078/gw.v4i2.1058>
- Selfiati, F., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–10. <https://unimuda.e-journal.id/jurnalpendidikan/article/view/604>
- UU RI. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40234/uu-no-3-tahun-2005>