

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Smp Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang)

Chonita Indryati¹ Ainun Jariah² Achmad Kifi³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
nitaahello@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Penelitian ini dilakukan pada 40 orang guru. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 55,1% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja, sedangkan sisanya yaitu 44,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi kerja dan sebagainya. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti gaya kepemimpinan dan budaya kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sedangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya pada periode dan layanan internet yang berbeda.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, budaya kerja, kinerja guru.

Abstract

Teachers are the most influential component to the creation of quality education processes and results. This study aims to determine the style of leadership and work culture that is significantly simultaneous and partial to the performance of teachers in SMP Negeri 1 Tempeh Lumajang District. This research was conducted on 40 teachers. By using multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that partially and simultaneously leadership style and work culture have a significant effect on teacher performance. The result of coefficient of determination shows that as much as 55.1% teacher performance can be explained by independent variable that is leadership style and work culture, while the rest are 44, 9% of teachers' performance is influenced by other variables that are not examined in this research, for example work environment, job stress, compensation, work motivation and so on. The limitation of this research is only to examine the style of leadership and work culture as a factor affecting teacher performance, while other variables that may affect the performance of teachers are expected to be examined by further researchers on different periods and internet services.

Keywords: leadership style, work culture, teacher performance.

PENDAHULUAN

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah semudah membalikkan tangan. Pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang cukup panjang dan keseriusan dalam pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan. Pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan yang harus selalu ditingkatkan agar hasil pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas ini tidak dapat dinikmati secara instan, melainkan baru akan dapat dinikmati beberapa tahun kemudian, karena hal itu merupakan suatu proses jangka panjang selama berjalannya proses tersebut terdapat banyak rintangan dan hambatan baik dari dalam maupun dari luar.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas suatu pendidikan, seperti gaya kepemimpinan, kualitas guru dan siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, budaya kerja, kurikulum, dan sebagainya. Namun dari sekian banyak faktor tersebut, guru dalam kedudukannya sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah memiliki fungsi yang sangat penting. Pemberdayaan guru merupakan tugas penting bagi kepala sekolah agar guru dapat bekerja produktif untuk mendapatkan hasil pembelajaran yang berkualitas.

Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Komang, dkk:2012) "bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya perwujudan dari tiga komponen yaitu : (1) pemimpin itu sendiri, (2) bawahan, serta (3) situasi dimana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan". Selain gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kerja. Budaya kerja yakni suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu didalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja tersebut.

Peran budaya kerja dalam keberhasilan sebuah organisasi sangat besar menurut para ahli. Perilaku kerja yang dimiliki juga berbagai macam yang menjadi dasar kepribadian, bagaimana seorang pemimpin menggunakan wewenang dan kepemimpinannya dan seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pegawai merespon setiap keputusan yang diambil seorang pemimpin. hal ini lah yang menjadi sasaran penelitian yang nantinya menjadi masukan untuk pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sekolah merupakan salah satu wadah untuk mendidik dan memunculkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkuantitas untuk menghadapi perkembangan zaman yang semakin hari semakin menuntut untuk selalu bisa mengembangkan pemikirannya, karena itu sekolah dituntut untuk mampu menciptakan manusia yang unggul dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut Triguno dalam (Moeheriono,2012) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu instansi atau perusahaan pimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda – beda. Menurut (Moeheriono,2014:387) ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut yaitu pimpinan, bawahan dan situasi. Berikut jenis teori kepemimpinan yang akan menentukan tingkat keberhasilan :

a. Kepemimpinan Demokratis.

Menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Disamping itu, diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif). Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, berarti gaya ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi (*Human Relationship*) yang efektif. Dalam gaya kepemimpinan ini selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin.

b. Kepemimpinan Otoriter

Merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua yang dikenal manusia. Gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Kedudukan bawahan semata – mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya, oleh karena itu tidak ada pilihan lain, selain harus tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin.

c. Kepemimpinan bebas dan Kepemimpinan Pelengkap

Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung di dominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam prosesnya ternyata sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok / organisasinya dengan cara apapun juga.

Budaya Kerja

Tentang budaya kerja diungkap oleh Moeliono dalam (Arwildayanto,2013) menjelaskan "budaya kerja tampaknya tidak dapat dipisahkan dengan organisasi, budaya korporat, dimana budaya kerja menjadi nilai – nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan menjadi acuan filosofi kerja".

Kinerja

“Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi pemerintahan, kepuasan pegawai, dan memberikan kontribusi pada kemajuan pemerintahan” (Wibowo, 2007:8).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. “Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang teliti bersifat sebab akibat” (Sugiono, 2008:36). “Desain penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya” (Umar, 2008:166). Lokasi Penelitian SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Menurut data yang diberikan oleh pihak SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang diperoleh sampai Bulan Maret 2018 berjumlah 61 orang. Teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel” (Sugiono, 2009). Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh Roscoe. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 40 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Pengukuran data untuk variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja gurudilakukan dengan memberi skor pada tiap – tiap pertanyaan dari kuesioner. Untuk mengukur dalam penelitian ini digunakan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut (Sugiyono, 2008) sebagai berikut :

- Sangat setuju / selalu / sangat positif (SS/SL) diberi skor 5
- Setuju / sering / positif (ST/SR) diberi skor 4
- Ragu – ragu / kadang - kadang / netral (RG/KS) diberi skor 3
- Tidak setuju / hampir tidak pernah / negative (TS/TP) diberi skor 2
- Sangat tidak setuju / tidak pernah (STS/S) diberi skor 1

Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yakni wawancara dengan beberapa guru kinerja di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.

Observasi

Observasi yang dilakukan yaknii datang dan mengamati langsung obyek penelitian dengan mengamati proses kinerja yang diterapkan terhadap karyawan di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.

Dokumentasi

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan data jumlah guru SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.

Studi Pustaka

Untuk memperoleh teori – teori yang mendukung dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi kepustakaan yang diperoleh dari: jurnal, buku, skripsi dan tesis. Teori yang digunakan yakni teori tentang gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

Metode Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjaring data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan realibel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

Pengujian Validitas

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian” (Sugiyono, 2012:455).

Pengujian Reliabilitas

“Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan”(Sugiyono,2008:137). Sebab kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan karena penggunaan kuesioner tersebut berkali – kali akan memberikan hasil yang serupa.

Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Pengujian asumsi dasar regresi linier berganda dilakukan dengan pengujian normalitas data adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 (VIF<10) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (uji parsial) yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F (uji simultan) yaitu untuk mengetahui variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Dan koefisien determinasi (R^2), untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Adapun jumlah responden yang diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 40 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *Probability Sampling*, dan teknik yang dipilih yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2012:118) “*Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Hasil Pengujian Instrumen

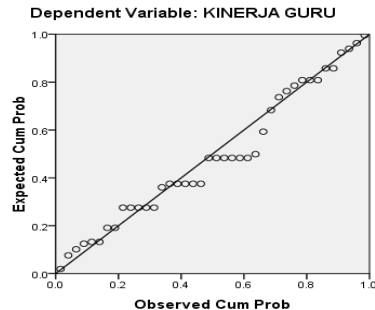
Hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja guru diketahui untuk semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi nilai *cut off* ≥ 0.300 .

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien disiplin sebesar 0,825, variabel budaya kerja (X_2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien keterbukaan sebesar 0,855 variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kinerja sebesar 0,863. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2), variabel kinerja (Y) adalah reliabel, kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

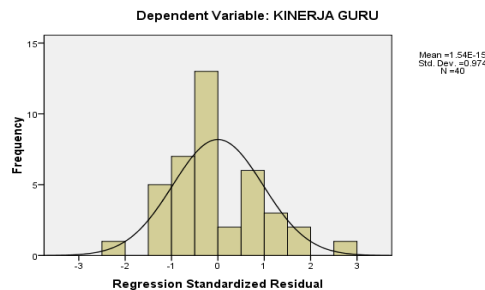
Hasil Pengujian Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Gambar 1

Sumber: Data Primer diolah 2018

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1
Hasil Pengujian Multikolinieritas

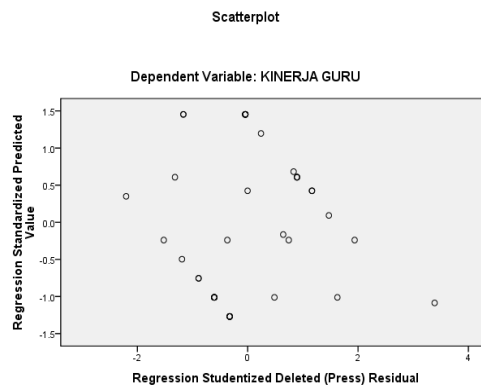
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepe mimpinan (X_1)	.928	1.078	Bebas Multikolinieritas
Budaya Kerja (X_2)	.928	1.078	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 2**

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.322	1.924		.687	.496		
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.259	.093	.319	2.788	.008	.928	1.078
BUDAYA KERJA (X2)	.853	.165	.591	5.167	.000	.928	1.078

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,322 + 0,259X_1 + 0,853X_2 + E$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,789$ dengan signifikansi 0,008. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,024$. Ini berarti $t_{hitung} (2,789) > t_{tabel} (2,024)$, Dengan tingkat signifikansi 0,008 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji t pada variabel X2 yaitu budaya kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,168$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,024$. Ini berarti $t_{hitung} (5,168)$ terletak di daerah terima H_0 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F_{tabel} . Hasil F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $(n-k-1) = 40 - 2 - 1 = 37$, maka diperoleh $F_{tabel} = 3,25$.

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 22,746 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,25. Ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.743 ^a	.551	.527	.93279	.551	22.746	2	37	.000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,551 atau 55,1% . Hal ini berarti kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja, sedangkan sisanya yaitu 44,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat atau baik gaya kepemimpinan guru maka kinerja guru akan baik. Ini karena mempunyai dampak penting dalam hal terbentuknya kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Rasyid (2015) dan Astuti dan Dacholfany (2016).

Gaya kepemimpinan adalah *style* seorang pemimpin suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan guna mencapai peningkatan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja guru hal ini di buktikan dengan (1) Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tempeh selalu memberikan informasi yang jelas, mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Setiap kali ada informasi terbaru kepala sekolah SMP Negeri 1 Tempeh akan menginformasikan kepada semua guru/karyawan terutama terkait dengan guru, misal pada saat pengajuan sertifikasi guru, kenaikan jabatan guru dll (2) Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tempeh mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Setiap kali ada pengajuan kenaikan jabatan, pengusulan sertifikasi guru dan kinerja guru kepala sekolah selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada para guru untuk segera menyelesaikan kewajiban tersebut. (3) Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tempeh memiliki kemampuan dalam memimpin. Cara memimpin kepala sekolah sangat dapat diterima oleh para guru karena beliau memimpin dengan cara menghargai bukan memerintah. (4) Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tempeh mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja dengan pengambilan keputusan berdasar fakta dan aturan yang dibuat. Untuk setiap peningkatan kinerja oleh para guru kepala sekolah memberikan kontribusi secara nyata dan sesuai dengan aturan yang dibuat.

Kondisi tersebut diatas menjadikan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Pemimpin yang memiliki gaya menghargai dan bukan memerintah itu akan lebih dihargai oleh bawahan yang nantinya berhimpas pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru/karyawan di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti maka membuat kinerja yang dihasilkan oleh setiap guru/pegawai meningkat dan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien serta tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dan Trang (2013). Budaya kerja adalah kebiasaan mengajar dan hadir tepat waktu dari setiap guru/karyawan, karena itu merupakan suasana kerja yang kondusif. (1) Guru di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang lebih memprioritaskan pekerjaan daripada kegiatan lain saat bekerja. Jadwal mengajar hanya untuk mengajar anak didik, dan juga dipergunakan untuk rapat. (2) Guru di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang memiliki dedikasi yang tinggi dan cekatan dalam pekerjaan. Setiap kali ada tugas yakni panitia wisuda, idul adha, dan ujian guru selalu melaksanakan tugasnya dengan cekatan.

Kondisi tersebut diatas menjadikan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Budaya kerja yang kondusif juga akan meningkatkan kinerja guru dan juga ketepatan dalam efisiensi dan efektifitas waktu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja guru/karyawan pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti Kedua variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Secara bersama-sama (simultan) kedua variabel independen ini yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), Trang (2013) dan Handayani dan Rasyid (2015). Kedua variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama kedua variabel independen ini yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru dengan adanya kepemimpinan dan budaya yang baik maka peningkatan kinerja juga akan mengalami kenaikan secara bertahap. Hal ini dapat dibuktikan dengan (1) Guru mempunyai pelayan yang baik dan tepat waktu. Dalam hal tahun ajaran baru atau penerimaan peserta didik baru tidak hanya itu juga untuk kedatangan ke sekolah para guru sudah datang sebelum jam mengajar. (2) Guru yang berkualitas tinggi. Guru – guru yang profesional dalam mengajar dan mendidik anak didiknya. (3) Guru mampu bekerja secara efektif dan efisien. dengan tidak pernah terlambat saat melakukan pekerjaannya.

Kondisi tersebut diatas menjadikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh. Hal ini karena gaya kepemimpinan yang tepat dan juga budaya kerja yang kondusif maka peningkatan kinerja guru juga akan mengalami kenaikan secara bertahap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang, Dari perumusan masalah penelitian yang diajukan, dan analisis data yang dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh, menunjukkan bahwa hanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.
- b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang simultan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang diberikan sebagai berikut:

- a. Bagi SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang dengan adanya penelitian ini, diharapkan SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang tetap mempertahankan kinerja guru dan juga diharapkan kepada kepala sekolah agar tetap membina bawahannya dengan setulus hati memimpin dan bukan memerintah layaknya bos kepada bawahannya agar melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sehingga dengan kondisi tersebut maka kinerja yang dihasilkan oleh setiap guru akan meningkat disetiap waktu.
- b. Bagi penelitian lain yang ingin meneliti lebih lanjut lagi tentang gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat mengembangkan lagi penelitiannya dengan variabel berbeda dari peneliti yaitu selain variabel gaya

kepemimpinan dan budaya kerja karena penelitian ini hanya sebagai tambahan referensi dan informasi agar penelitian ini dapat lebih mengembangkan penelitiannya dengan variabel selain yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlan, adam.2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Gondokusumo Daerah Istimewah Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Amir, Mohammad. Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ardana, I. Komang. dkk. 2012. *Manajemen Sumber daya manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Dimiyati, Hamdan & Soetari Endang. 2012. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Penerbit PUSTAKA SETIA. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. Edisi kedua. BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2008. *Desain penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. PT Gelora Aksara Pratama. Yogyakarta
- _____. 2007. *Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan*. (UPP) STIM YKPN. Yogyakarta.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Nugroho, Anton, Yohanes, 2011, *it's Easy Oalah Data Dengan SPSS*, Skripta Media Creative, Yogyakarta.
- Rival, Veitzhal. 2008. *Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan meningkatkan daya saing perusahaan*. Edisi Kedua. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Setia, Lukas Atmaja, Ph.d., 2011. *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung
- _____. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung
- _____. 2015. *Metode Penilitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed methods)*. CV Alfabeta, Bandung.
- Surdayana. Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. CV Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana. Prenada media group. Jakarta
- Umam, Khaerul.2010. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka setia. Bandung
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yulk, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam organisasi*. PT Macana Jaya Cemerlang. Jakarta.