

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN KINERJA GURU
SD NEGERI SE-KECAMATAN TENGGARANG KABUPATEN
BONDOWOSO DENGAN PROFESIONALISME GURU
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Yuli Ratna Priantika

NIM 17.2041.2020

Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 49 Jember

Email: yuliratna11@gmail.com

ABSTRAK

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu kinerja seorang guru juga akan menentukan kualitas dan kuantitas peserta didik. Naik turunnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan profesionalisme guru.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, (2) mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, (3) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru, (4) mengetahui pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru, (5) mengetahui pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru, (6) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru, (7) mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso dengan sampel berjumlah 100 guru menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* dengan *software* WarpPLS 6.0.

Hasil penelitian ini yang didasarkan pada penyebaran kuisioner terhadap 100 guru menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. (4) Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profesionalisme guru. (5) Profesionalisme guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. (6) Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme guru. (7) Secara tidak langsung budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Profesionalisme Guru, dan Kinerja

ABSTRACT

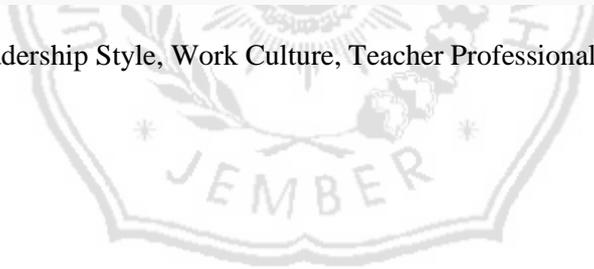
Teachers as educators have a very important role in creating quality human resources. Therefore the performance of a teacher will also determine the quality and quantity of students. The ups and downs of teacher performance can be influenced by several factors, namely the principal's leadership style, work culture, and teacher professionalism

The aims of this research are: (1) find out the influence of leadership style on teacher performance, (2) find out the effect of work culture on performance, (3) find out the influence of leadership style on teacher professionalism, (4) find out the influence of teacher work culture on teacher professionalism ((5) knowing the effect of teacher professionalism on teacher performance, (6) knowing the influence of leadership style on teacher performance through teacher professionalism, (7) knowing the effect of work culture on teacher performance through teacher professionalism.

This research is quantitative research with experiment method. Population in this research is teachers of Public Elementary Schools in Tenggarang, Bondowoso, and the sample of this research are 100 teachers by using purposive sampling technique. The data analyzed by Structural Equation Modeling with WarpPLS 6.0 software.

The results of this study based on the distribution of questionnaires to 100 teachers indicate that: (1) The leadership style has a positive and significant effect on teacher performance. (2) Work culture has a positive and significant effect on teacher performance. (3) Leadership style has a positive and significant effect on teacher professionalism. (4) Work culture has a positive but not significant effect on teacher professionalism. (5) Teacher professionalism has a positive but not significant effect on teacher performance. (6) Indirectly the leadership style has a positive and significant effect on performance through teacher professionalism. (7) Indirectly the work culture has a positive and significant effect on teacher performance through teacher professionalism.

Kata kunci: Leadership Style, Work Culture, Teacher Professionalism, and Performance



PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Barnawi dan Arifin, 2012:27). Dengan kata lain, guru menjadi ujung tombak dari pendidikan di sekolah yang nantinya akan menghasilkan keluaran-keluaran yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan mutu Pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru (Sholeh, 2017:12).

Pengembangan keprofesionalan guru akan diikuti oleh peningkatan efektifitas kegiatan belajar mengajar dan secara tidak langsung peningkatan keprofesionalan guru juga akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara luas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang guru, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan profesionalisme guru.

Dalam kenyataannya penerapan kinerja yang diterapkan oleh Guru Sekolah Dasar kecamatan Tenggarang ini belum berjalan dan terlaksana dengan baik, guru diharapkan memiliki prestasi yang baik, dan mencapai hasil yang optimal, secara riil Guru Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tenggarang ini belum mencapai itu semua, menurut hasil yang telah saya teliti sementara terdapat fenomena sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja guru

Table 1.1 Data Penilaian Sasaran Kerja Guru

DATA SASARAN KINERJA PEGAWAI GURU SDN SE-KECAMATAN TENGGARANG				
NO	NAMA SEKOLAH	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Guru		
		2015	2016	2017
1	SDN BATAAN 1	78	75	72
2	SDN BATAAN 2	80	79	78
3	SDN DAWUHAN	79	80	77
4	SDN GEBANG	82	83	85
5	SDN KAJAR 1	77	75	73
6	SDN KAJAR 2	75	73	70
7	SDN KASEMEK 1	81	84	80
8	SDN KASEMEK 2	80	78	79
9	SDN KONCER 1	83	85	79
10	SDN KONCER 2	79	77	74
11	SDN LOJAJAR	80	79	80
12	SDN PEKALANGAN 1	82	80	79
13	SDN PEKALANGAN 2	78	79	76
14	SDN PEKALANGAN 3	80	78	76
15	SDN SUMBER SALAM 1	83	84	79
16	SDN SUMBER SALAM 2	81	79	78
17	SDN TANGSIL KULON 1	80	77	75
18	SDN TANGSIL KULON 2	77	76	74
19	SDN TENGGARANG 1	80	78	76

20	SDN TENGGARANG 2	82	80	79
21	SDN TENGGARANG 3	79	80	78
Rata-rata		79.8	78.7	76.5

Sumber: Data SKP SD negeri se kecamatan Tenggarang 2015-2016

Data sasaran kinerja pegawai guru sekolah dasar negeri se-kecamatan Tenggarang yang terdapat pada table 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan pada nilai rata-rata prestasi kerja guru mulai dari tahun 2015 hingga 2017. Pada tahun 2016 terdapat 75% sekolah dasar yang mengalami penurunan nilai rata-rata prestasi kerja guru, sedangkan pada tahun 2017 85% sekolah dasar kembali mengalami penurunan nilai rata-rata kerja guru sekolah dasar.

2. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru

Kedisiplinan guru dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data prosentase absen guru sekolah dasar di kecamatan Tenggarang pada table dibawah ini

Table 1.2
Prosentase Guru yang absen di Sekolah Dasar Kecamatan Tenggarang

No.	Bulan	Tahun 2015 (%)	Tahun 2016 (%)	Selisih Perubahan (%)
1	Januari	5	5	0
2	Februari	0	2,5	2,5
3	Maret	2,5	2,5	0
4	April	0	5	5
5	Mei	2,5	5	2,5
6	Juni	5	7,5	2,5
7	Juli	2,5	5	2,5
8	Agustus	7,5	12,5	5
9	September	5	5	0
10	Oktober	0	2,5	2,5
11	November	2,5	5	2,5
12	Desember	5	5	0
Rata-rata		3,13	5,21	2,08

Sumber: Absensi guru SD negeri di kecamatan Tenggarang 2015 dan 2016

Berdasarkan table tersebut dapat diketahui banyaknya guru yang absen pada tahun 2015 paling tinggi adalah pada bulan Agustus yaitu sebesar 7,5%. Rata-rata per bulan pada tahun 2015 adalah 3,13%. Sedangkan pada tahun 2016 paling tinggi adalah pada bulan Agustus yaitu sebesar 12,5% mengalami kenaikan sebesar 5% dibanding tahun sebelumnya. Rata-rata per bulan pada tahun 2016 adalah 5,21% lebih tinggi 2,08% dibanding tahun 2015.

3. Siswa terabaikan

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dalam penelitian ini berperan sebagai guru sekolah dasar, guru PNS sibuk menyelesaikan permintaan berkas-berkas untuk sertifikasi sehingga siswa hanya diberi tugas tanpa diberi penjelasan. Guru bersertifikasi menerima uang tunjangan sertifikasi, tetapi enggan meningkatkan kualitas profesionalismenya.

4. Sebagian besar guru kurang memperhatikan prestasi siswa

Membebani siswa dengan mengerjakan soal di buku tanpa memberi penjelasan terlebih dahulu.

5. Kurangnya pengetahuan teknologi

Sebagian besar guru tidak dapat mengoperasikan teknologi yang tersedia di sekolah karena kurangnya pengetahuan guru tentang teknologi saat ini.

6. Pembuatan perangkat mengajar yang kurang maksimal

Sebagian besar guru mengcopy perangkat mengajar dari internet dan bukan menyusun sendiri sesuai kebutuhan. Berdasarkan data hasil wawancara awal dengan beberapa guru sekolah dasar di kecamatan Tenggara yang terdapat pada table 1.3

Tabel 1.3

Prosentase Guru yang membuat Perangkat Mengajar dan Kisi-kisi Soal Ujian

Tahun	Perangkat Mengajar		Kisi-kisi Soal	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
2014-2015	40%	60%	40%	60%
2015-2016	45%	55%	50%	50%
2016-2017	55%	45%	60%	40%

Sumber : Data olahan peneliti 2018

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa guru yang membuat perangkat mengajar masih rendah. Walaupun terjadi peningkatan prosentase guru yang membuat perangkat mengajar. Paling rendah terjadi pada tahun 2014-2015 yaitu hanya 40% yang membuat perangkat mengajar. Sedangkan tertinggi terjadi pada tahun ajaran 2016-2017 yaitu sebanyak 55%.

Sementara itu data guru yang membuat kisi-kisi soal ujian paling rendah terjadi pada tahun pelajaran 2014-2015, yaitu hanya 40% saja yang bersedia membuat kisi-kisi soal. Sementara 60% lainnya tidak bersedia membuat kisi-kisi soal ujian. Tetapi prosentase guru membuat kisi-kisi terus meningkat. Hal ini terbukti bahwa pada tahun

pelajaran 2014-2015 guru yang membuat kisi-kisi soal sebanyak 60% sedangkan yang 40% tidak membuat kisi-kisi soal ujian.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari system sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa (2005) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen Pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM).

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
5. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.

TEORI dan HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Di sekolah dasar, kepala sekolah sebagai pemimpin Pendidikan berhadapan dengan guru-guru, staf non-guru, siswa, dan masyarakat di mana sekolah itu berada. Untuk itu kepala sekolah harus menguasai konsep dasar kepemimpinan Pendidikan, jenis-jenis kepemimpinan, tipe kepemimpinan, orientasi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan (H Soetopo, 2010 : 208).

Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi sekolah. Jika diterapkan dalam dunia Pendidikan, kepemimpinan Pendidikan adalah kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang yang terlibat dalam Pendidikan untuk mencapai tujuan. Pengertian ini mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh kepada staf agar mereka bekerja secara sukacita dan penuh kreatif dalam mencapai tujuan (Soetopo, 2010:211).

Dalam hubungannya dengan misi Pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan kepada para personil Pendidikan sebagai bawahan agar tujuan Pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan (Anwar, 2003:70).

Biatna (2007:108) melihat ada tiga pola dasar yang ada dalam gaya kepemimpinan dan menyimpulkan gaya kepemimpinan mana yang paling tepat. Tiga pola dasar gaya kepemimpinan, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, menumbuhkan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Budaya Kerja

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya. Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan, norma-norma, dan hukum. Dalam sebuah organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut. Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2008:3) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Davis dan Newstrom (1985:46) menyebutkan bahwa budaya kerja memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merang-sang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Taliziduhu Ndraha (2005: 208), mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

Profesionalisme Guru

Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru, antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 10 ayat 1 ciri-ciri guru profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kompetensi pedagogik

Yaitu menyangkut kemampuan mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran yang dimaksudkan tidak terlepas dari tugas pokok yang harus dikerjakan

guru. Tugas-tugas tersebut menyangkut: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran. Selain tugas pokok dalam pengelolaan pembelajaran, guru juga melakukan bimbingan dan latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta melaksanakan tugas tambahan yang diamanahkan oleh lembaga pendidikan.

2) Mempunyai kompetensi kepribadian

Yaitu menyangkut kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik.

3) Mempunyai kompetensi profesi

Yaitu menyangkut penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Sebagai tenaga pendidik dalam bidang tertentu sudah merupakan kewajiban untuk menguasai materi yang menyangkut bidang tugas yang diampu. Apabila seorang guru tidak menguasai materi secara luas dan mendalam, bagaimana mungkin mampu memahami persoalan pembelajaran yang dihadapi sekolah. Oleh karena itu, untuk menjadi profesional dalam bidang tugas yang diampu harus mempelajari perkembangan pengetahuan yang berkaitan dengan hal tersebut.

4) Mempunyai kompetensi sosial

Yaitu menyangkut kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, sesama guru, wali murid dan masyarakat. Kemampuan berkomunikasi dengan baik merupakan salah satu penentu keberhasilan seseorang dalam kehidupan. Komunikasi dan interaksi yang diharapkan muncul antara guru dan siswa berkaitan dengan interaksi yang akrab dan bersahabat. Dengan demikian diharapkan peserta didik memiliki keterbukaan dengan gurunya.

Kinerja Guru

Kata *kinerja* merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2002:570), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

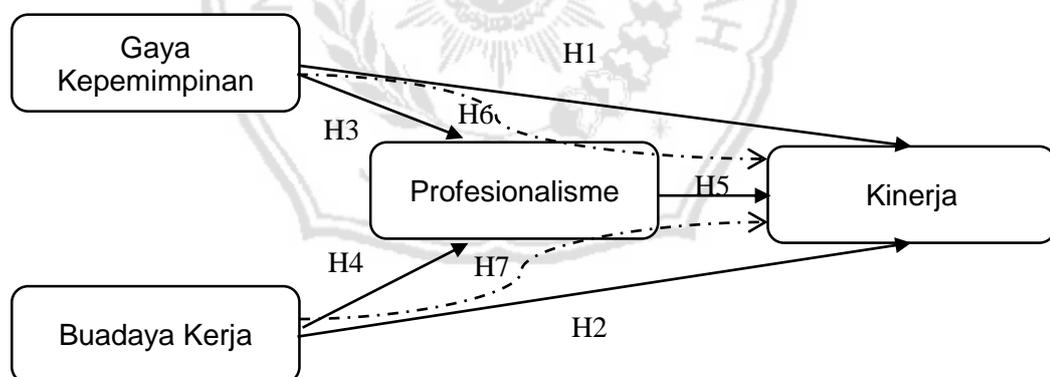
Barnawi dan Arifin (2016:13) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja

harus sesuai dengan hukum, moral dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Menurut Barnawi dan Arifin (dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008:20), patokan tersebut meliputi (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada pengguna sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

HIPOTESIS

- H1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
- H2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja.
- H3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru.
- H4. Ada pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru.
- H5. Ada pengaruh profesionalisme guru terhadap Kinerja.
- H6. Ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui profesionalisme guru.
- H7. Ada pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja melalui profesionalisme guru.

Gambar 1



METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif banyak menuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010:27). Selain data yang berupa angka, dalam pendekatan kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri kecamatan Tenggarang yang berjumlah 315 guru. Dimana terdapat 21 SD Negeri di kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso. Sampel penelitian adalah berjumlah 100 guru PNS maupun non PNS dari 21 SD Negeri dimana masing-masing Sekolah diambil sampel sebanyak 4-5 guru, dengan rincian yaitu 17 sekolah diambil 5 guru, 3 sekolah diambil 4 guru, dan 1 sekolah diambil 3 guru. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel ini adalah metode *purposive sampling* yakni pengambilan sampel yang disengaja.

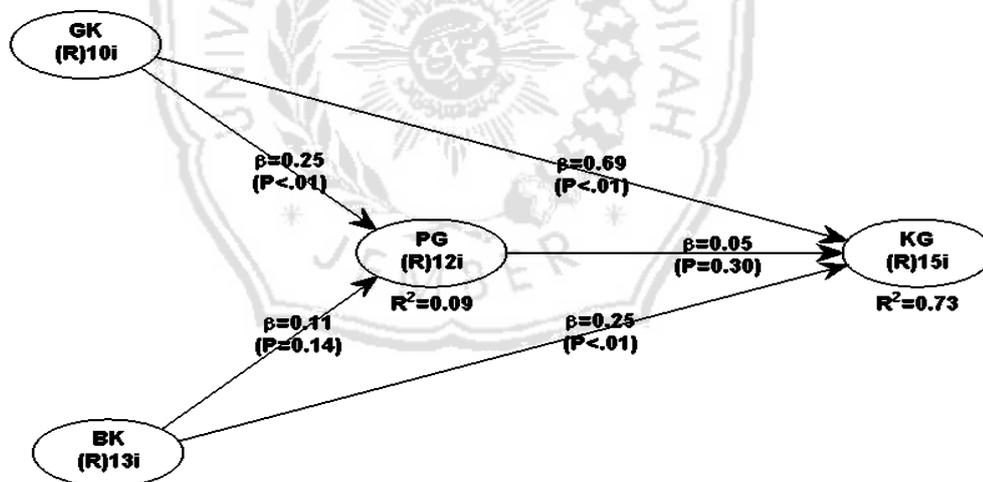
Tekhnik Analisis Data

Dalam penelitian ini yakni pengaruh profesionalisme guru dan fasilitas belajar terhadap motivasi dan prestasi belajar siswa dianalisis menggunakan aplikasi SEM-PLS 6.0 dan dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan WarpPLS 6.0

Gambar 2



Dengan ketentuan jika koefisien beta yang menunjukkan pengaruh adalah bernilai positif maka terdapat pengaruh positif, namun jika bernilai negatif maka terdapat pengaruh negatif atau tidak ada pengaruh. Ketentuan berikutnya adalah pada nilai signifikansi yang disimbolkan dengan P, jika nilai P adalah lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan, namun jika nilai P lebih besar dari 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan.

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru sebesar 0,69 yang menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif dengan nilai signifikan $Pvalue = 0,01$ yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Koefisien pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,25 yang menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif dengan nilai signifikan $Pvalue = 0,01$ yang lebih besar dari 0,05 maka pengaruhnya signifikan. Koefisien pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Profesionalisme Guru sebesar 0,25 yang menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif dengan nilai signifikan $Pvalue < 0,01$ yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Koefisien pengaruh Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru sebesar 0,11 yang menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif dengan nilai signifikan $Pvalue = 0,14$ yang lebih besar dari 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan. Dan koefisien pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,05 yang menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif dengan nilai signifikan $Pvalue = 0,30$ yang lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Masih berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel kinerja guru adalah sebesar 0,73 yang artinya 73% variansi variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan profesionalisme guru. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebanyak 27%. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel profesionalisme guru adalah sebesar 0,09 yang artinya 9% variansi variabel profesionalisme guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebanyak 91%.

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

Berdasarkan gambar 2 tertera bahwa itulah pengaruh langsungnya, berikut adalah hasil analisis uji hipotesis dalam penelitian ini:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru SD negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru SD negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.

4. Ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru SD negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.
5. Ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja SD negeri se-kecamatan Tenggarang Kabupaten Bodowoso.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3

* Path coefficients and P values *				

Path coefficients				
	GK	BK	PG	KG
PG	0.249	0.106		
KG	<u>0.688</u>	<u>0.251</u>	<u>0.053</u>	
P values				
	GK	BK	PG	KG
PG	0.004	0.139		
KG	<u><0.001</u>	<u>0.004</u>	<u>0.298</u>	

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja guru melalui Profesionalisme Guru sebesar 0,688 yang menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif dengan nilai signifikan *Pvalue* <0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Berikutnya diketahui juga nilai koefisien pengaruh tidak langsung nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Profesionalisme Guru sebesar 0,251 yang menunjukkan nilai positif yang berarti ada pengaruh positif dengan nilai signifikan *Pvalue* 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 maka pengaruhnya signifikan.

Berdasarkan tabel 3 tertera bahwa itulah pengaruh tidak langsungnya, berikut adalah hasil analisis uji hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru.
2. Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan tentang tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja dimana profesionalisme guru merupakan variabel

intervening, yang didasarkan pada hasil penyebaran kuisioner terhadap 100 guru diperoleh kesimpulan secara deskriptif dan verifikatif sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah maka semakin meningkat pula kinerja guru di lembaga tersebut.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kondusif budaya kerja dalam suatu Lembaga maka akan semakin meningkat pula kinerja guru di lembaga tersebut.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah maka semakin meningkat pula kadar keprofesionalisme guru pada lembaga tersebut.
4. Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kondusif budaya kerja dalam suatu lembaga kurang mampu meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini dikarenakan 52% responden usia diatas 36 tidak memakai seragam lengkap.
5. Profesionalisme guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme guru kurang mampu meningkatkan kinerja guru. hal ini dikarenakan 50% guru laki-laki di SD Negeri se-kecamatan Tenggarang memeriksa dan mengontrol kedisiplinan siswa terlebih dahulu sebelum masuk sekolah yang mengakibatkan terlambat masuk kelas.
6. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya profesionalisme guru, pimpinan yang gaya kepemimpinannya bagus akan meningkatkan kinerja guru.
7. Secara tidak langsung budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya profesionalisme guru, budaya kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Assagaf, Yusran. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar. *Skripsi*. Manajemen FE Universitas Hasanuddin Makassar
- Barnawi dan Arifin Mohammad. 2012. Kinerja Guru Profesional. Arruz Media. Cetakan Pertama. Jogjakarta.

- Cahyono, Purwo. 2013. Pengaruh Budaya Kerja dan status social ekonomi terhadap kompetensi profesional guru. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan. Vol 1, No. 2, (177-188).*
- Chaerunnisa, Connie. 2016. Menejemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif. PT Rajagrafindo Persada. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. 1985. Perilaku dalam organisasi. Terjemahan Agus Dharma. PT. Erlangga. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Dewi, Rina Puspita. 2008. Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006. PT. Yudhistira. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Dewi, Tiara Anggia. 2015. Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi. ISSN: 2442-9449 Vol.3.No.1 (2015) 24-35.*
- E. Mulyasa. 2013. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. PT Remaja Rosdakarya. Cetakan Pertama. Bandung.
- Hidayat, Sholeh. 2017. Pengembangan Guru Profesional. PT Remaja Rosdakarya. Cetakan Pertama. Bandung.
- Kausal, S. L., 2010. A Survey on work cul-ture and ethnical behavior: A case study of HP police force. *Productivity 50.4 (Jan-Mar 2010): 319-325.*
- Khairizah Astria, Irwan Noor & Agung Suprpto. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272.*
- Komariah, Aan dan Cipi Triatna. (2006). Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif. PT. Bumi Aksara. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). Perilaku Organisasi Buku 1. Penerjemah: Erly Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Kunandar. 2007. Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru. ed. revisi ke-7. PT Rajagrafindo Persada. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Lipham, J. 1964. "Leadership and Administration" Daniel E. Griffiths (ed.). behavioral Science and Educational Administration. Part II. Chicago: University of Chicago Press.
- Machwati, Azzi & Udik Budi W. 2015. Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD. *Jurnal Akuntabilitas Menejemen Pendidikan Volume 3, No 2, September 2015 (158-172)*
- Manik, Ester & Kamal Bustomi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 3 RAENCEK. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107 ISSN 2443-0633.*

- Masaong, Kadim & Arfan A. Tilomi. 2011. Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang. PT. Alfabeta. Bandung.
- Mulyasa, E. 2007. Menejemen Berbasis Sekolah. PT Remaja Rosdakarya. Cetakan pertama. Bandung.
- Ndraha, Talidziduhu. (2005). Teori Budaya Organisasi. Rineka Cipta. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Nurdin, Ade Ruslan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Perilaku dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Humaniora ISSN: 2301-5004*, Volume 01, No.01, Januari 2013 (1-9).
https://www.academia.edu/3415083/Pengaruh_Kepemimpinan_Transformasional_Kepala_Sekolah_Dan_Budaya_Organisasi_Terhadap_Profesionalisme_Guru_Dalam_Mewujudkan_Perilaku_Dan
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Korpetis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI vol. 1, No. 1, Februari 2010*.
- Ramadika, A. P., Nasir, A., & Wiguna, M. (2014). Pengaruh Role Stress, Gender, Struktur Audit Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Bpk-Ri Perwakilan Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, Volume 1 no.2.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2011. Menejemen Personalialia. Cetakan Keempat. Yogyakarta.
- Risnawatiririn. 2012. Konsep Kinerja Guru. <http://wharsputra.Wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/>.
- Schiffman dan Kanuk. 2004. Perilaku Konsumen. Edisi 7. Prentice Hall. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Sholihin, Mahfud & Ratmono, D. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta.
- Soetopo Hendyat, 2010. Perilaku Organisasi. PT Remaja Rosdakarya. Cetakan pertama. Bandung.
- Sugyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Cetakan Pertama. Bandung.
- Sugyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi Vol. 9 No. 3 Tahun 2007.*

Usman, Uzer. 2011: Menjadi Guru Profesional. Cetakan ke duapuluhenam. PT Remaja Rosdakarya. Cetakan Pertama. Bandung.

UU No. 14 tahun 2005: Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

