



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 2. Th. 2020 (129-138)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SWASTA KECAMATAN KUTA UTARA

Diterima: 28 Juli 2020; Direvisi: 20 Agustus 2020; Disetujui: 23 September 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3309>

Y.K. Rihj¹, A.A.G Agung², I.N. Natajaya³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
yakubkoparih678@gmail.com, agungtps2056@gmail.com, nyoman.natajaya@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP swasta Kecamatan Kuta Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara dengan jumlah sampel sebanyak 140 sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini berupa angket atau kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda dan dilanjutkan dengan uji-t (t-test). Hasil uji analisis hipotesis data menunjukkan bahwa, 1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 13,63%; 2) terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 3,83%; 3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 29,66%; 4) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 8,28%; 5) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 74,4%.

Kata Kunci: kepemimpinan demokratis; budaya organisasi; kepuasan kerja; motivasi kerja; dan kinerja guru.

Abstract

The aims of this research to know the contribution of the democratic leadership of the school principal, organizational culture, job satisfaction and work motivation on the performance of the teachers of the SMP Swasta North Kuta District. This research was ex post facto research with a total sample of 140 samples. Data collection methods in this study was questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and inferential statistical t-test (t-tet). The results showed that (1) there is a significant contribution of democratic leadership to teacher performance with an effective contribution of 13,63%, (2) there is a significant contribution of organizational culture to teachers performance with an effective contribution of 3,83%, (3) there is a significant contribution of job satisfaction to teachers performance with an effective contribution of 29,66%, (4) there is a significant contribution of work motivation to teachers performance with an effective contribution of 8,28%, (5) there is a significant contribution of democratic leadership, organizational culture, job satisfaction, work motivation contribute together to teacher performance with an effective contribution of 74,4%.

Keywords: *democratic leadership; organizational culture; job satisfaction; work motivation; and teacher performance.*

PENDAHULUAN

Pada tataran teknis mikro, guru adalah pemimpin Pendidikan, karena dapat menentukan proses pembelajaran yang berlangsung di kelas serta peran kepemimpinan tersebut terlihat dari bagaimana kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja guru menjadi faktor penentu pada mutu pembelajaran atau pendidikan karena dapat berimplikasi pada output setelah menyelesaikan pendidikannya. Pada umumnya kinerja guru merupakan unjuk kerja guru sebagai seorang pendidik. Uhar Suharsaputra (2013:166) menyebutkan jika kualitas guru menjadi faktor penentu pada kualitas pendidikan, karena seorang guru punya peran aktif serta paling banyak berkomunikasi langsung dengan siswa pada proses pembelajaran.

Sehubungan dengan kinerja guru dan mengukur untuk mencapai suatu kinerja guru yang efektif maka setidaknya pertanyaan-pertanyaan berikut dapat dijadikan indikatornya: 1) Apa yang menyebabkan pegawai bekerja lebih keras? 2) Bagaimana kinerja pegawai dapat diperbaiki? 3) Bagaimana kehadiran kerja (absensi) dapat diperbaiki? 4) Jenis pembayaran dan bonus kinerja bagaimana yang paling efektif? 5) Rencana pengaturan kerja bagaimana yang menghasilkan tingkat kinerja terbaik?

Pertanyaan-pertanyaan di atas, dan banyak lagi pertanyaan seperti itu, pada umumnya merupakan pertanyaan yang akan ditanyakan oleh para manajer pada diri mereka sendiri, ketika mencoba memutuskan bagaimana mencapai kinerja sebaik mungkin dari pegawai mereka. Kunci keberhasilan organisasi terletak pada kinerja pegawai-pegawainya. Dan pada umumnya dapat diterima, bahwa mutu kinerja tersebut tergantung pada sikap para pegawai terhadap majikan mereka. (Uno, 2017:38).

Sesuai undang-undang Sisdiknas, saat ini pendidikan di Indonesia sedang melakukan pembenahan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan UU Sisdiknas tersebut, peran seorang guru tidak dapat dikesampingkan sama sekali. Guru menjadi agen utama untuk mewujudkan undang-undang tersebut. Gaya pemimpin sekolah atau kepala sekolah akan sangat menentukan tingkat kinerja dari guru-guru. Tetapi ada fakta yang mana kepemimpinan demokratis kepala sekolah menimbulkan kegaduhan dan masalah seperti yang tercantum dalam artikel Harian Kompas 2 Juli 2013, dimana terjadi aksi mogok sejumlah guru di SD N Doule Kecamatan Rumbja Kabupaten Bombana. Karena pasalnya seorang kasek dinilai otoriter dalam kode etik sebagai seorang pengajar di sekolah. Akibatnya para siswa tidak dapat belajar dengan tenang. Hasil mogok ini dinilai sebagai bentuk protes kepada kelakuan sang kepala sekolah yang terbilang dapat merendahkan martabat guru.

Hal yang diungkapkan dalam artikel tersebut adalah tentang gaya otoriter sang Kepala sekolah yang merendahkan martabat guru sehingga berdampak luas kepada murid-murid. Guru yang merasa tidak dihargai tentu saja akan melakukan suatu aksi mogok dan bahkan lebih parah lagi bisa saja guru memutuskan untuk keluar dari sekolah tersebut. Karena itu faktor kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting untuk diperhatikan.

Uhar Suharsaputra (2013:154) menyebutkan jika kepala sekolah punya peran yang sangat menonjol pada kecenderungan yang terjadi di sekolah dalam melaksanakan tugasnya karena lebih banyak menjalankan peran manager ketimbang peran leader (pemimpin) di sekolah. Hal ini tidak lepas dari kerumitan administrasi yang makin membelit pada pengelolaan organisasi pendidikan. Sehingga kondisi ini akan berdampak pada perkembangan organisasi disekolah serta perubahan kehidupan masyarakat kedepannya. Tentu fakta tersebut juga terjadi di sekolah-sekolah lain dalam tingkat yang berbeda sekalipun. Begitupula dengan SMP swasta yang berada di Badung, pemimpin sekolah dapat berdampak pada kinerja guru. Jikalau kepala sekolah dapat menghormati guru lainnya, maka tentu sekolah tersebut akan damai dan aman. Demikian pula sebaliknya. Oleh karenanya, dalam mewujudkan tujuan kehidupan yang baik serta bermutu maka

sangat diperlukan adanya kepala sekolah yang berkualitas. Karwati (2013: 178) menyebutkan jika Gaya kepemimpinan adalah polaperilaku yang memberi gambaran kekonsistennan pemimpin serta dapat diketahui pihaklain saat pemimpiin berusaha dalam memkontribusii kegiatan-kegiatan yang dilakukan orang lain.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, maka ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru di SMP Swasta di Kecamatan Kuta Utara, yaitu budaya organisasi. Dari kata budaya sendiri dapat diartikan jika kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam sekolah tersebut yang akan menjadi pemicu bagi seorang guru untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik. Demikian pula sebaliknya, terdapat budaya-budaya dalam organisasi yang menyebabkan kinerja guru cenderung tidak berkembang. Sebut saja sebagai contoh, sebuah sekolah yang menerapkan kedisiplinan dalam hal pengumpulan perangkat pembelajaran maka akan membuat kinerja guru tersebut dipacu untuk mengumpulkan perangkat pembelajaran tepat waktu. Begitu pula sebaliknya, suatu sekolah yang tidak menerapkan kedisiplinan dalam pengumpulan perangkat pembelajaran akan menyebabkan guru-guru menjadi santai dan hal tersebut akan membuat guru terkadang bermalas-malasan.

Selain kedua hal yang telah diuraikan, hal lain yang memengaruhi kinerja guru yaitu kepuasan kerja. Menurut Hasibuan dalam Hamali (2016) menyebutkan jika kepuasan kerja merupakan kondisi seorang pegawai mencintai pekerjaannya yang terlihat dari moral, kedisiplinan, serta prestasi yang dirainya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan jika salah satu indicator dari adanya kepuasan kerja yaitu ketika seorang karyawan dalam hal ini guru benar-benar mencintai pekerjaannya. Dengan demikian apapun akan dilakukan untuk mewujudkan kecintaannya kepada pekerjaannya tersebut.

Begitu pula dalam ruang lingkup sekolah. Hal-hal yang dirasakan oleh guru dalam sekolah akan memkontribusii kinerjanya. Contoh dalam hal pengupahan, jikalau upah guru benar-benar sesuai harapan maka tentu seorang guru akan dapat bekerja dengan maksimal. Demikian sebaliknya, jika upah yang diberikan kepada guru tidak sesuai, maka akan menyebabkan guru tersebut tidak bekerja dengan maksimal.

Sudah menjadi fakta yang tak dapat disembunyikan lagi jika ada begitu banyak tenaga guru yang tidak dihargai. Seperti dinyatakan dalam artikel dalam Detik. Com pada 02 Mei 2018: Kesejahteraan guru honor masihjauh untuk bisa dibilang sejahterra. Disamping gaji yang kecil terkdang gaji yang mereka dapatkan tidak diterima setiap bulannya. Melihat situasi ini maka tidak jarang guru honorer mengambil kerja sampingan. "Ya untuk mencukupi kebutuhan hidup yang mereka lakukan kerja sambilan. Ada yang ngojek, sales, bertani, beternak, dagang, dan lain-lain," ungapnya.

Mengacu pada artikel di atas, maka kesejahteraan guru merupakan hal utama yang sangat berkaitan dengan kepuasan kerja. Ketika gaji guru tidak diperhatikan maka akan menyebabkan guru mencari pekerjaan sampingan untuk mendukung finansialnya. Dengan demikian maka akan sangat mengganggu kinerja guru tersebut. Sebagai contoh jika seorang guru bekerja sebagai ojek online selepas sekolah dan harus bekerja sampai malam. Tentu akan memkontribusii dalam hal mempersiapkan diri untuk pembelajaran di kelas pada hari berikutnya.

Tentu bagi pihak-pihak yang mendirikan SMP di Kuta Utara dirasakan jika sudah benar-benar sanggup secara finansial dalam membiayai operasional SMP tersebut. Akan tetap, dalam beberap fakta Mengacu pada observasi yang penulis lakukan, ada SMP tertentu di kabupaten Badung yang secara terus menerus melakukan pergantian guru atau begitu banyak guru yang harus keluar dari SMP tersebut karena merasa adanya ketidakpuasaan. Hal pemicu utama guru keluar dari SMP yang bersangkutan karena adanya system penggajian yang belum sesuai harapan. Sehingga tidak ada jalan lain selain keluar dari sekolah tersebut. Dengan adanya pergantian guru terus menerus dalam setiap tahun pelajaran yang baru akan memkontribusii stabilitas sekolah tersebut. Guru yang baru tentu harus adaptasi lagi dengan suasana sekolah. Dan tentu saja murid-murid di sekolah yang bersangkutan tidak menerima begitu saja. Mereka

dapat mengajukan protes. Tentu hal tersebut sangat dikontribusi oleh kepuasan kerja dari guru dalam ruang lingkup SMP Swasta di Kecamatan Kuta Utara.

Selanjutnya hal yang harus diperhatikan dalam Lembaga sekolah adalah motivasi kerja dari guru, kunci keberhasilan organisasi terletak pada kinerja pegawainya. Hamzah B. Uno (2017: 63) menyatakan jika peneltian guru dalam proses pembelajaran disekolah sangat diperlukan, karena tidak sedikit guru yang kurang punya gairah pada saat menjalankan tugasnya di kelas sehingga berakibat pada menurunnya keberhasilan dari pada tujuan pendidikan di sekolah. Mengacu pada pernyataan tersebut, ketika guru tidak bergairah maka yang menjadi korban adalah peserta didik yang diajarnya. Guru tersebut tidak akan masuk kelas untuk mengajar atau dia masuk kelas tetapi tidak tahu yang akan diajarkan. Karena itu motivasi dari guru tersebut sangatlah diperlukan.

Penulis menjadikan SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara sebagai objek penelitian karena di kabupaten Badung sendiri terdapat begitu banyak SMP Swasta yang mungkin secara kasat mata dinilai oleh masyarakat jika pasti SMP tersebut benar-benar kuat secara organisasi dan finansial. Hal tersebut tentu bukanlah jaminannya. Mengacu pada latar belakang di atas, maka penulis ingin meneliti tentang "kontribusi kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja guru SMP Kecamatan Kuta Utara."

METODE

Penelitian dilakukan di SMP Swasta di kecamatan Kuta Utara yang dipilih secara acak/random, pada bulan Februari 2020. Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto* karena data dari penelitian ini diperoleh berdasarkan kenyataan yang ada pada koresponden tanpa memberikan perlakuan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan demokratis kepala sekolah (X_1), budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan motivasi kerja (X_4). Sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja guru (Y) SMP Swasta Kuta Utara. Menurut Dantes (2012:59) penelitian *ex post facto* adalah pendekatan pada subyek penelitian yang wajar, tanpa adanya unsur kesengajaan dalam memberikan perlakuan guna memunculkan variabel yang ingin diteliti.

Populasi pada penelitian ini yaitu 216 guru SMP sebanyak 13 sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Kuta Utara. Dari populasi yang telah ditentukan, selanjutnya diambil perwakilan dari populasi tersebut. Perwakilan dari populasi yang menjadi perwakilan semua populasi disebut sampel. Jadi, sampel adalah bagian dari populasi yang secara langsung diteliti. Teknik sampling pada penelitian ini memakai rumus slovin yang punya *margin of error* 5 persen, sehingga diperoleh sampel sebanyak 140 sampel.

Pada penelitian ini metode yang dipakai memakai metode kuesioner. Metode kuesioner dipakai untuk mengumpulkan data tentang kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta Kuta Utara.

Alat yang dipakai dalam pengumpulan data harus memenuhi persyaratan. Uji prasyarat yang dimaksud adalah uji validitas instrument serta uji reliabilitas instrument. Pada penyusunan validitas isi instrument didasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat yang kemudian divaliditas oleh dua orang ahli (*expert judges*) dalam bidangnya. Sedangkan, Validitas butir dalam menguji kuisisioner memakai product moment. Selanjutnya, Uji reliabilitas instrument memakai uji Alpha-Chonbach dengan bantuanprogram computer SPSS 22.0 *for windows*.

Setelah melakukan uji prasyarat selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda dan statistic inferensial uji-t. sebelum melakukan pengujian hipotesis dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas sebaran data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, serta uji linieritas dan keberadaan garis regresi. Adapun model regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \dots\dots\dots(1)$$

(Ghozali, 2016)

Setelah diberikan perlakuan dan uji asumsi klasik selanjutnya pengujian hipotesis memakai uji t dengan taraf sig 0,05 dan persamaan seperti berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(2)$$

(Sujarweni, 2016: 54)

Keterangan:

- t = nilai uji t
- r = korelasi produk moment
- n = jumlah responden

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan harga t_{tabel} , dengan taraf sig 5% ($\alpha = 0,05$), apabila nilai Sig. < 0,05 berarti kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara parsial memberi kontribusi kepada kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang dianalisis adalah data dalam bentuk skor. Data kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru diperoleh melalui pemberian kuesioner. Instrumen yang digunakan untuk kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru sudah valid sesuai dengan kriteria yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis uji coba instrumen penelitian. Skor yang diperoleh masing-masing variabel dianalisis dengan analisis statistik deskriptif yang dihitung menggunakan *SPSS 17.0 for Windows*. Deskripsi data kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Statistik	Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Rata-rata	136,42	137,49	138,01	140,04	142,29
Median	136,00	136,00	136,00	136,00	136,00
Modus	136,00	135,00	175,0	139,00	143,00
Varians	164,92	269,56	414,86	249,87	201,82
Std. Deviasi	12,84	16,42	20,37	15,81	14,20
Skor Terendah	89,00	89,00	89,00	105,00	109,00
Skor Tertinggi	175,00	175,00	175,00	175,00	175,00
Total	19099,00	19249,00	19322,00	19606,00	19921,00

Hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan rata-rata skor kepemimpinan demokratis kepala sekolah sebesar 136,42, rata-rata skor budaya organisasi sebesar 137,49, rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 138,01, rata-rata skor motivasi kerja sebesar 140,29 dan rata-rata skor kinerja guru 142,29. Untuk menggolongkan tinggi rendahnya kualitas variabel, maka skor tiap-tiap variabel dikonversikan dengan menggunakan kriteria rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD). Hasil konversi skor variabel menunjukkan rata-rata etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, supervisi akademik dan kinerja guru berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dengan kinerja guru masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil

penelitian. Jika uji prasyarat dapat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. Uji hipotesis I, uji hipotesis II, uji hipotesis III, dan uji hipotesis IV dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan uji hipotesis V menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi sederhana dan regresi ganda disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2 Ringkasan Hasil Analisis Data Hubungan antar Variabel

Hubungan antar Variabel	Persamaan Garis Regresi	t_{hitung}	F_{hitung}	Korelasi	Kontribusi
X_1 terhadap Y	$\hat{y} = 79,928 + 0,457X_1$	5,389	-	0,413	13,63%
X_2 terhadap Y	$\hat{y} = 110,604 + 0,230X_2$	2,254	-	0,266	3,83%
X_3 terhadap Y	$\hat{y} = 79,840 + 0,453X_3$	6,710	-	0,649	29,66
X_4 terhadap Y	$\hat{y} = 83,346 + 0,421X_4$	2,678	-	0,468	8,28%
$X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 terhadap Y	$Y = 9,185 + 0,365X_1 + 0,124X_2 + 0,319X_3 + 0,159X_4$	-	41,922	0,744 ^a	74,4%

Untuk menentukan interpretasi korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan tabel kategori nilai R yang terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3 Kategori Nilai R

Nilai R	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat kuat

Berdasarkan tabel tersebut korelasi X_1 sedang, korelasi X_2 rendah, korelasi X_3 kuat, dan korelasi X_4 sedang. Berdasarkan Tabel 2 dan 3 maka dapat dijelaskan.

Kontribusi Kepemimpinan Demokratis Pada Kinerja Guru

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dengan kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini digunakan regresi linier sederhana. Persamaan regresi antara kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dengan kinerja guru yaitu $\hat{y} = 79,928 + 0,457X_1$ dengan t_{hitung} sebesar 5,389 dan t_{tabel} sebesar 1,977. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa baik buruknya kinerja guru disebabkan karena kepemimpinan demokrasi kepala sekolah yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel kepemimpinan demokrasi kepala sekolah diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru.

Korelasi antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan kinerja guru, dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan SPSS diperoleh besar $r_{hitung} = 0,413$. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,165 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ini berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dengan kinerja guru” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan yaitu “terdapat kontribusi yang signifikan antara

kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dengan kinerja guru” diterima. Artinya, kepemimpinan demokrasi kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 13,63%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suyadnya (2013) tentang korelasi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Tampak Siring. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecenderungan kepemimpinan situasional guru kategori baik. Terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan situasional dengan kinerja guru. Koefisien korelasi (r_{xly}) sebesar 0,637 dan determinasi sebesar 40,6% kecenderungan motivasi kerja berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini digunakan regresi linier sederhana. Persamaan regresi antara budaya organisasi dengan kinerja guru yaitu $\hat{y} = 110,604 + 0,230X_1$ dengan t_{hitung} sebesar 2,254 dan t_{tabel} sebesar 1,977. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa baik buruknya kinerja guru disebabkan karena budaya organisasi yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel budaya organisasi diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru.

Korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru, dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan SPSS diperoleh besar $r_{hitung} = 0,266$. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,165 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ini berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan yaitu “terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru” diterima. Artinya, budaya organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Variabel budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 3,83%. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

Tiap peningkatan budaya organisasi akan terjadi peningkatan kinerja guru. Hasil ini didukung oleh Zakiul Amri Rizqina, dkk (2017). Budaya berkaitan dengan kebiasaan yang terjadi dan masih terus dilakukan. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi di sekolah tentu sangat memberi kontribusi pada kinerja guru. Baik itu budaya yang baik maupun budaya yang tidak baik akan memberikan dampak kinerja yang positif ataupun negatif bagi seorang guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini digunakan regresi linier sederhana. Persamaan regresi antara budaya organisasi dengan kinerja guru yaitu $\hat{y} = 79,840 + 0,453X_1$ dengan t_{hitung} sebesar 6,710 dan t_{tabel} sebesar 1,977. Berdasarkan perhitungan tersebut

didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa baik buruknya kinerja guru disebabkan karena kepuasan kerja yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel kepuasan kerja diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru.

Korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan SPSS diperoleh besar $r_{hitung} = 0,649$. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,165 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ini berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan yaitu “terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru” diterima. Artinya, kepuasan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 29,66%.

Kepuasan kerja berkaitan dengan segala hak yang diterima oleh guru dalam profesinya sebagai seorang guru. Ketika guru tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerja serta terpenuhi segala yang dibutuhkan berkaitan dengan kebutuhan jasmani dan rohaninya, maka tentu guru tersebut akan merasa puas dan semakin termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Demikian pula sebaliknya, ketika lingkungan sekolah dirasakan tidak dapat memenuhi kebutuhan baik jasmani maupun rohani, maka akan berdampak pada kinerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini digunakan regresi linier sederhana. Persamaan regresi antara budaya organisasi dengan kinerja guru yaitu $\hat{y} = 83,346 + 0,421X_1$ dengan t_{hitung} sebesar 2,678 dan t_{tabel} sebesar 1,977. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa baik buruknya kinerja guru disebabkan karena motivasi kerja yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel motivasi kerja diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru.

Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan SPSS diperoleh besar $r_{hitung} = 0,649$. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,165 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ini berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan yaitu “terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru” diterima. Artinya, motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 8,28%.

Hasil ini didukung oleh Sugiani (2015). Motivasi kerja guru yang berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik harus benar-benar diolah dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada sekolah tempat guru mengajar. Pemimpin di sekolah harus memperhatikan tentang motivasi kerja guru sehingga akan hal itu akan memberikan dampak yang positif bagi sekolah yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

Kontribusi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 9,185 + 0,365X_1 + 0,124X_2 + 0,319X_3 + 0,159X_4$ dengan $F_{hitung} = 41,922$ adalah signifikan dan linier. Korelasi antara etos kerja dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,744^a. Hasil ini punya arti jika kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja guru sebesar 74,4%.

Pemilihan dan penerapan kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya akan memberikan manfaat yang positif maupun negatif bagi guru-guru. Guru yang tidak suka dengan cara kepala sekolah memimpin tidak akan segan-segan untuk meninggalkan sekolah tersebut. Budaya-budaya yang ada dan yang diterapkan dalam sekolah memberikan dampak bagi semua elemen sekolah termasuk guru. Guru yang tidak suka dengan budaya-budaya yang ada dalam sekolah tidak segan-segan untuk meninggalkan sekolah tersebut. Begitupula dalam hal kepuasan kerja, ketika sekolah dapat menjamin setiap guru agar terpenuhi segala kebutuhannya, maka hal tersebut akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara.

SIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis diatas maka, maka ada beberapa simpulan dari penelitian yang dilakukan di SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara. Yang pertama, Analisis deskriptif menunjukkan kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki skor terendah 89, skor tertinggi 175, standar deviasi 12,84, serta skor rata-rata 136,42 yang berada pada kategori baik. Analisis inferensial menunjukkan ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara dengan sumbangan efektif sebesar 13,63%. Kedua, analisis deskriptif menunjukkan budaya organisasi memiliki skor terendah 89, skor tertinggi 175, standar deviasi 16,42, serta skor rata-rata 137,49 yang berada pada kategori baik. Analisis inferensial menunjukkan ada kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara dengan sumbangan efektif sebesar 3,83%. Ketiga, analisis deskriptif menunjukkan kepuasan kerja memiliki skor terendah 89, skor tertinggi 175, standar deviasi 20,37, serta skor rata-rata 138,01 yang berada pada kategori baik. Analisis inferensial menunjukkan ada kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara dengan sumbangan efektif sebesar 29,66%. Keempat, analisis deskriptif menunjukkan motivasi kerja memiliki skor terendah 105, skor tertinggi 175, standar deviasi 20,37, serta skor rata-rata 140,04 yang berada pada kategori sangat baik. Analisis inferensial menunjukkan ada kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Kuta Utara dengan sumbangan efektif sebesar 8,28%. Kelima, analisis deskriptif menunjukkan kinerja guru memiliki skor terendah 109, skor tertinggi 175, standar deviasi 14,21, serta skor rata-rata 142,29 yang berada pada kategori sangat baik. Analisis inferensial menunjukkan ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 74,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A.A. Gede. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan. Malang: Arditya Media Publisher.
- Divayana, Dewa Gede Hendra. 2018. Evaluasi Program Padas Konsep Dasar Dan Pengimplementasiannya. Jakarta: PT Grafindoraya Parsada.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arifin Yusuf., 2016, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CALPS.
- Kartono, Kartini., 2014, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Grafindoraya Parsada.
- Miftah Thoha, 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Penerapannya. Cektakan ke-22. Depok: PT. Grafindoraya Parsada.
- Sembiring, Marsana. 2012. Budaya dan Hasil Kerja Organisasi. Magelang: Focus Media
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV Alfabet.
- Suhasaputra, Unhar., 2013, Administrasi Pendidikan, Badung: PT Reflika Adiatama.
- Sujarweni, V.W. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Depok: Salemba Empat.
- Tika, Pablundu. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Hasil Kerja Perusahaan. Salemba: PT. Buhmi Raksaka.
- Uno, Hamzah B., 2017, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Salemba: PT. Bumi Aksara