

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH DENGAN
EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN
PADANG TUALANG**

Maulana Akbar Sanjani
maulanasanjani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru, (2) hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru, (3) hubungan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru dan (4) hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan efektivitas kerja guru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif jenis deskriptif studi korelasional dengan pola kajian korelatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Padang Tualang. Untuk menentukan sampel digunakan pendapat Arikunto dengan di ambil 50% dari jumlah sampel, selanjutnya penentuan sampel ditentukan dengan teknik *Proportional Random Sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 143 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana serta ganda. Hasil dari penelitian ini disajikan (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,366$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru adalah sebesar 10,44%, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,459$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap effektivitas kerja guru adalah sebesar 16,69% (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y3} = 0,425$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru adalah sebesar 13,18% dan (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama dengan efektivitas kerja guru dengan koefisien korelasi $R = 0,639$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlunya pengembangan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja guru yang dapat menciptakan guru yang professional dan berkualitas yang dapat menciptakan pendidikan yang bermutu.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Budaya Sekolah, Efektivitas kerja Guru

**RELATIONSHIP OF LEADERSHIP HEAD OF LEADERSHIP,
MOTIVATION WORK AND CULTURE SCHOOL WITH
EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SD NEGERI PENGANG
KERAMA TUALANG**

Abstract

This study aims to determine (1) the relationship of principal leadership with the effectiveness of teacher work, (2) the relationship of work motivation with the effectiveness of teacher work, (3) the relationship of school culture to the effectiveness of teacher work and (4) headmaster leadership relationship, School culture together with the effectiveness of teacher work. This research method is quantitative type of descriptive correlational study with correlative study pattern. Population in this research is teacher of State Elementary School in District of Padang Tualang. To determine the sample used Arikunto opinion by taking 50% of the total sample, then the determination of the sample is determined by Proportional Random Sampling technique to obtain a sample of 143 people. Data analysis techniques using simple and multiple correlation and regression techniques. The results of this study are presented (1) there is a positive and significant relationship between principal leadership with the effectiveness of teacher work with correlation coefficient $r_{y1} = 0.366$. Effective contribution given by principal leadership variable on teacher effectiveness is 10.44%; (2) there is a positive and significant correlation between work motivation with teacher effectiveness with correlation coefficient $r_{y2} = 0,459$. Effective contribution given by work motivation variable to effectivity of teacher work is equal to 16,69% (3) there is positive and significant correlation between school culture with work effectiveness of teacher with correlation coefficient $r_{y3} = 0,425$. The effective contribution given by school culture variables on teacher effectiveness is 13.18% and (4) there is a positive and significant relationship between principal leadership, work motivation and school culture together with the effectiveness of teacher work with correlation coefficient $R = 0,639$. The results showed that the need for leadership development of school principals, work motivation and school culture to improve the effectiveness of teachers who can create professional and qualified teachers who can create quality education.

Key Words: *Principal Leadership, Work Motivation, School Culture, Teacher Effectiveness*

PENDAHULUAN

Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya

suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektivan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah Komunikasi dan Kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Wijaya (2002), Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang diperjuangkan untuk dicapai dan dimengerti, jika dilihat dari sejauh mana orang berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan organisasi. Sebaliknya ketidak efektifan dalam bekerja maka guru akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi dalam penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya

Seorang guru harus dituntut memiliki kemampuan dan

keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk menjadi guru sebagai tenaga profesional harus perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai kegiatan, misalnya kegiatan penataran, pelatihan serta berkesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip H.A.S. Moenir dalam bukunya *Manajemen Umum di Indonesia* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut:

"Effectiveness, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done". (Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan) (dalam Moenir, 2006:166).

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampur adukkan dengan kata efisien walaupun artinya

tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya seperti keefektifan seorang guru. Guru yang memiliki keefektifan yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki keefektifan atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingnya. Efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan.

Menurut Stephen R. Covey (1989:170), yang menyatakan bahwa ada tujuh ciri kebiasaan manusia efektif yaitu (1) berpikir proaktif, (2) memiliki tujuan yang jelas, (3) pandai membuat dan menentukan skala prioritas, (4) berpikir menang-menang, (5) senang bekerjasama, (6) memperhatikan orang lain dan (7) selalu belajar sepanjang waktu. Dari ketujuh ciri manusia efektif tersebut, dapat ditarik kesepadanan sebagai ciri-ciri guru efektif yaitu guru efektif berpikir pro aktif, guru efektif memiliki tujuan yang jelas, guru efektif pandai membuat dan menentukan prioritas, guru efektif

berpikir *win-win solution*, guru efektif selalu bekerjasama, guru efektif memperhatikan orang lain, guru efektif belajar sepanjang waktu.

Berdasarkan hasil observasi dengan guru Se-Kecamatan Padang Tualang keefektifan kerja guru yang rendah. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik dan efektif ada sekitar 45%, pemanfaatan media dan sumber belajar yang tidak efektif 35%, guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar 15% dan sekitar 40% kemauan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri, sehingga minimnya prestasi siswa maupun efektivitas kerja guru. Upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja guru tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja guru, kualitas guru, efisiensi kerja guru, kepuasan kerja seorang guru, keunggulan kerja guru dan pengembangan kerja guru.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari efektivitas kerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Efektivitas kerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

Disamping itu siswa SD Negeri se-Kecamatan Padang Tualang terlihat

adanya guru yang kurangnya adaptasi seorang guru di sekolah, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kemampuan sekolah untuk memproduksi jumlah dan mutu output sesuai dengan permintaan lingkungan, dan kurangnya komunikasi antar guru sehingga menimbulkan fenomena kurang lancarnya komunikasi di sekolah.

Guru merupakan unsur pokok sangat penting serta berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang serius dari segala pihak mengenai tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah semangat kerja guru dalam bekerja. Kefektifan guru sangat berpengaruh terhadap kelancaran tugas yang akan dilaksanakan di sekolah.

Berikut ini dikemukakan penjelasan ukuran atau kriteria efektivitas menurut Gibson dkk (1989:34) indikator efektivitas dapat diukur dengan produktivitas, kualitas, efisiensi, kepuasan, keunggulan dan pengembangan. Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat yang terdiri dari 21 Sekolah Dasar Negeri. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2015 s/d Maret 2016. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskripsi

metode korelasi (*correlational research*), dengan tujuan untuk mendeskripsikan empat hal, yaitu: 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) motivasi kerja, 3) budaya sekolah dan 4) efektivitas kerja guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat: 1) Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja, 2) Hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru, 3) Hubungan antara budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru, 4) Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru

Populasi menurut Sugiyono (2013: 61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Karena itulah, dalam mengumpulkan data dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang pada tahun ajaran 2015/ 2016 yang berjumlah 286 guru yang tersebar di 21 Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Motivasi kerja (X_2), Budaya sekolah (X_3) dan Efektivitas kerja guru (Y) yang diambil dari 143 guru SD Negeri Kecamatan Padang.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian

STATIS TIK	X ₁	X ₂	X ₃	Y
Nilai Tertinggi	102	109	105	112
Nilai Terendah	65	74	75	69
Mean	82,38	95,94	88,57	90,44
Modus	76,5	98,12	91,62	76,84
Median	81,43	98,02	88,96	83,92
Standar Deviasi	10,32	9,13	8,23	12,89

UJI HIPOTESIS PENELITIAN Hubungan Kepemimpinan kepala sekolah dengan Efektivitas kerja guru

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan efektivitas kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *produc moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan Efektivitas kerja guru (Y) yaitu 0,366. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 141$, diperoleh $r_{tab} = 0,165$. Ternyata $r_{hit (y,1)} > r_{tab}$ yaitu $0,366 > 0,165$. Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hit} 4,675 dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = 141$ dan didapat yaitu 1,655. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab}$ atau $4,675 > 1,655$. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru berarti pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X₁) dengan Y dengan (X₂) dan (X₃) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} 0,312. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 141$, diperoleh $r_{tabel} (141, 5\%) = 0,165$. Ternyata $r_{hitung (y1,23)} > r_{tabel}$ yaitu $0,312 > 0,165$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X₁) mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas kerja guru (Y), bila motivasi kerja (X₂) dan Budaya sekolah (X₃) dikontrol. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi parsial ini, maka diuji kembali dengan menggunakan statistik t dan di peroleh 5,366. Harga t hitung tersebut dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = 141$ dan didapat yaitu 1,655. Hasil ini menunjukkan bahwa harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,366 > 1,655$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru, bila motivasi kerja (X₂) dan Budaya sekolah (X₃) dikontrol berarti pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru,

bila motivasi kerja dan budaya sekolah dikontrol dikontrol pada taraf signifikansi 5 %.

Hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja (X_2) dengan efektivitas kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *produc moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan efektivitas kerja guru (Y) yaitu 0,459. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 141$, diperoleh $r_{tab} = 0,165$. Ternyata $r_{hit} (y,1) > r_{tab}$ yaitu $0,459 > 0,165$. Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hit} 6,132 dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = 141$ dan didapat yaitu 1,655. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab}$ $6,132 > 1,655$. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan Efektivitas kerja guru berarti pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X_2) dengan Y dengan (X_1) dan (X_3) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} 0,392. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 141$,

diperoleh $r_{tabel} = 0,165$. Ternyata $r_{hitung} (y_{2,13}) > r_{tabel}$ yaitu $0,392 > 0,165$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas kerja guru (Y), bila Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dan Budaya sekolah (X_2) dikontrol. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi parsial ini, maka diuji kembali dengan menggunakan statistik t dan diperoleh 7,629. Harga t_{hitung} tersebut dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = 141$ dan didapat yaitu 1,655. Hasil ini menunjukkan bahwa harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,629 > 1,655$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru, bila kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dan budaya sekolah (X_2) dikontrol. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru bila Kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya sekolah dikontrol pada taraf signifikansi 5 %.

Hubungan Budaya sekolah dengan Efektivitas kerja guru

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y3} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y3} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel budaya sekolah (X_3) dengan efektivitas kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan rumus *produc moment*, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel budaya sekolah (X_3) dengan efektivitas kerja guru (Y) yaitu 0,425. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 141$, diperoleh $r_{tab} = 0,165$.

Ternyata $r_{hit (y,1)} > r_{tab}$ yaitu $0,425 > 0,165$. Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hit} 5,570 dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = 141$ dan didapat yaitu 1,655. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab}$ atau $5,570 > 1,655$. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya sekolah dengan Efektivitas kerja guruberarti pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X_3) dengan Y dengan (X_1) dan (X_2) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} 0,346. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N-2 = 141$, diperoleh r_{tabel} ($141, 5\%$) = 0,165. Ternyata $r_{hitung} (y_{3,12}) > r_{tabel}$ yaitu $0,346 > 0,165$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah (X_3) mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas kerja guru (Y), bila kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dikontrol. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi parsial ini, maka diuji kembali dengan menggunakan statistik t dan di peroleh 6,260. Harga t_{hitung} tersebut dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N-2 = 141$ dan didapat yaitu 1,655. Hasil ini menunjukkan bahwa harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,260 > 1,655$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru, bila motivasi

kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dikontrol berarti pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara Budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru, bila kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dikontrol pada taraf signifikansi 5 %.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah , motivasi kerja dan Budaya sekolah dengan Efektivitas kerja guru Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y143} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y143} > 0$$

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y diperoleh koefisien korelasi 0,588, sedangkan r_{tabel} dengan $N-2 = 141$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,165. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,639 > 0,165$). selanjutnya untuk menguji keberartian korelasi ganda digunakan uji-F. dari hasil perhitungan di peroleh $F = 28,786$. Dengan mengkonsultasikan harga tersebut dengan kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = (3,119)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,68. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,786 > 2,67$. Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaktni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama dengan efektivitas kerja guru pada taraf signifikansi 5% teruji kebenarannya.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis ketiga maka terlebih dahulu diketahui korelasi antar variabelnya.

Analisis regresi ganda dapat diterapkan apabila interkorelasinya rendah. Dari hasil perhitungan uji regresi ganda diperoleh $F_{hit} = 28,786$. Dengan mengkonsultasikan harga F_{hit} tersebut pada harga kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dan dk = (3,119) diperoleh F_{tabel} sebesar 2,67. Harga tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel (3,119,5\%)}$ yaitu $28,786 > 2,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda $\hat{Y} = 151,97 + 0,329X_1 + 0,489X_2 + 0,471X_3$ adalah berarti pada taraf signifikansi 5%.

PEMBAHASAN

Temuan keempat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru secara bersama-sama dengan Efektivitas kerja guru dengan besar koefisien korelasi 0,639 dan sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 40,31%. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi faktor-faktor yang menunjang peningkatan efektivitas kerja guru selain ketiga variabel bebas yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini sama dengan temuan Budaya organisasi yang kondusif akademik baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkan kembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan. Budaya budaya

organisasi yang kondusif menurut Mulyasa (2004: 23) mencakup: (1) lingkungan yang aman, nyaman dan tertib, (2) ditunjang oleh optimisme dan harapan warga, (3) kesehatan.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki hubungan dengan Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik budaya sekolah maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama dengan Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah berhubungan dengan Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Artinya semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah maka semakin baik pula Efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

IMPLIKASI

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, diantaranya:

1. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan

luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga efektivitas kerja guru selalu terjaga.

2. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Motivasi Kerja. Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka efektivitas kerja guru perlu ditingkatkan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, dia antaranya adalah faktor intern berupa motivasi kerja guru.
3. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Budaya sekolah Guru. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni kepuasam kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan menciptakan budaya sekolah melalui program yang

- dapat meningkatkan budaya sekolah.
4. Upaya Meningkatkan Efektivitas kerja guru Melalui Peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya sekolah Guru. Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara bersama dengan efektivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan membuat kepuasan guru yang mampu merangsang timbulnya rasa disiplin dan rasa memiliki terhadap sekolah sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja guru.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efektivitas kerja guru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah, kepala sekolah, masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, anggota legislatif, guru itu sendiri maupun peserta didiknya harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan efektivitas kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah. Karena Efektivitas kerja

- guru akan berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik.
2. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada Kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-pelatihan kompetensi Kepala sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiliki kompetensi yang baik.
 3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, komunikasi, komitmen, pembiayaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap efektivitas kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner. Siburian, Paningkat. Situmorang, Benyamin. Purba, Sukarman. 2014. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Atmono, Dwi. 2008. Hubungan Kepedulian Guru Terhadap Inovasi, Budaya Sekolah, dan Kompetensi Profesional dengan Kefektifan Sekolah. *Forum Pendidikan*, 27 (2): 94-102
- Bush, Tony. 2008. *Leadership and Management Development in Education*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Cahyana. (2010). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Kepala Sekolah Terhadap*

- Efektivitas Sekolah (Studi Analisis Di SMP Negeri Se-Wilayah V Kabupaten Garut).* Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.
- Capey, Stephen R. ; *The Seven Habit of Highy Effektive People*, A Pireside Books, New York, 1989
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill International Companies
- Danim, Sudarwan. (2004). *MotivasiKepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Utama.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Etzioni, dkk. (1985). *Organisasi-organisasi Modern*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Hammond, Linda Darling, dkk. 2010. *Preparing Principals For A Changing World*. San Francisco. Jossey-Bass
- Hasibuan. Malayu S.P. (2005). *Manajmen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hellriegel, Don & John W. Slocum, Jr. 2008. *Organizational Behavior*, 13th. South-Western. Cengage Learning
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung. Bumi Aksara.
- Komariah, Aan. 2004. *Studi tentang Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Efektifitas Sekolah Pada SMAN Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat*. (http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. ADMINISTRASI PENDIDIKAN/197005241994022-AAN_KOMARIAH/proposal2.pdf) di Akses April 2012).
- Komariah, Aan. 2004. *Studi tentang Pengaruh Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner) dan Budaya Sekolah terhadap Efektifitas Sekolah Pada SMAN Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat*. (http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. ADMINISTRASI PENDIDIKAN/197005241994022-AAN_KOMARIAH/proposal1.pdf) diakses April 2012).
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Keinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Makmur, Syarif. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPEF
- Merry, Michael S. 2007. *Culture, Identity, and Islamic Schooling (A Philosophical Approach)*. United States: Palgrave Macmillan.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, H. E. 2012 *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murti, dkk. 2013. “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6 No. 2.

- Pidarta, Made, 1995, *Peranan Kepala Madrasah Pada Pendidikan Dasar*, Jakarta : Grafindo,
- Putranto, Agus Eko. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung". Jurnal "OTONOMI" Vol. 12 No.1.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*, nine edition, San Diego State University, Prentice Hall International, Inc.
- _____. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.
- Rompas, Parabelem T.D. dan Sumarauw, Hendrik J.R. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Guru-Guru Di Smk Kristen Getsemani Manado". ED VOKASI, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, vol. 2, No. 2.
- Saondi, Ondi. 2009. *Menjadi Sekolah Unggul*. Jakarta: Al-Tarbiyah Press.
- Sari,Warda. 2011. *Pengaruh Perilaku Supervisi Akademis dan Kinerja Guru terhadap Efektivitas Sekolah SMA Negeri Kota Jambi*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.
- Sedarmayanti, (2000). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Satuan Tinjauan dari Aspek Ergonomo atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siahaan, Amiruddin, dkk. 2006. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Quantum Teaching.
- _____. 2012. *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Soeryana, Atang. 2010. *Manajemen Pengembangan Sekolah Efektif (Studi tentang Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Sekolah dan Sekolah Efektif Pada Sekolah Pertama di Kota Serang)*. Disertasi tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.
- Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi. 2005. Studi Tentang Sekolah Efektif. *Pendidikan & Kebudayaan*, 11 (053): 157-176.
- Wijaya, I.A. 2002, *Perilaku Organisasi*. Bandung. Sinar Baru Algensindo