PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN TUNJANGAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KABUPATEN TOBA

Sonya Simanjuntak

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

e-mail: soniasimanjuntak89@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted : 2025-4-30
Review : 2025-4-30
Accepted : 2025-4-30
Published : 2025-4-30

KATA KUNCI

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Tunjangan Sertifikasi, Kinerja Guru.

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) menganalisis adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Toba; 2) menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Toba; 3) menganalisis adakah pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Toba, dan 4) menganalisis adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan Tunjangan Sertifikasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Toba. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Toba yakni sebanyak 237 orang guru dan ditetapkan sampel sebanyak 53 orang. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 104 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai F hitung > F tabel antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu $11,193 > 2,76$ dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA di Kabupaten Toba yaitu sebesar 18%, 2) nilai F hitung > F tabel antara budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu $12,613 > 2,76$ dengan demikian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Toba yaitu sebesar 19,8%, 3) nilai F hitung > F tabel antara tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru yaitu $15,992 > 2,76$ dengan demikian diketahui bahwa unjangan sertifikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Toba yaitu sebesar 23,9%, 4) nilai F hitung > F tabel antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru yaitu $7,750 > 2,76$ dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan tunjangan sertifikasi secara bersama-sama berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Culture, Certification Benefits, Teacher Performance.*

Kabupaten Toba yaitu sebesar 32,2% dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

ABSTRACT

The purpose of this research is to 1) analyze whether there is an influence of school principal leadership on the performance of high school teachers in Toba Regency; 2) analyze whether there is an influence of Organizational Culture on the performance of high school teachers in Toba Regency; 3) analyze whether there is an influence of Certification Allowances on the performance of high school teachers in Toba Regency, and 4) analyze whether there is an influence of school principal leadership, organizational culture and Certification Allowances together or simultaneously on the performance of high school teachers in Toba Regency. The method used in this research is a quantitative research method. The population was all state high school teachers in Toba Regency, namely 237 teachers and a sample of 53 people was determined. Data was collected using a closed questionnaire with 104 items. The results of data analysis show that: 1) the calculated $F_{value} > F_{table}$ between the principal's leadership on teacher performance is $11.193 > 2.76$, thus it is known that the principal's leadership has a direct positive and significant effect on teacher performance in high schools in Toba Regency, namely 18 %, 2) calculated $F_{value} > F_{table}$ between organizational culture and teacher performance, namely $12.613 > 2.76$, thus it is known that organizational culture has a direct positive and significant effect on the performance of high school teachers in Toba Regency, namely 19.8%, 3) value $F_{count} > F_{table}$ between certification allowance and teacher performance, namely $15.992 > 2.76$, thus it is known that certification allowance has a direct positive and significant effect on the performance of high school teachers in Toba Regency, namely 23.9%, 4) $F_{value} > F_{table}$ between principal leadership, organizational culture and certification allowances on teacher performance, namely $7.750 > 2.76$, thus it is known that principal leadership, organizational culture and certification allowances together have a direct positive and significant effect on the performance of high school teachers in Toba Regency, namely amounting to 32.2%, thus H_a is accepted and H_0 is rejected.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses pengajaran dan pembelajaran. Proses pendidikan melibatkan interaksi antara berbagai elemen, termasuk peserta didik, pendidik, kurikulum, sarana dan prasarana, serta metode pengajaran. Dalam konteks ini, peserta didik membawa

berbagai karakteristik dan potensi yang menjadi input bagi proses pendidikan. Proses pendidikan berperan dalam mengolah input tersebut untuk mencapai output yang diharapkan, yang meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diinginkan. Dengan demikian, pemahaman tentang input, proses, dan output menjadi penting dalam merancang dan melaksanakan pendidikan yang efektif.

Dalam konteks yang kompleks ini, penting untuk mengakui bahwa masalah internal pendidikan di Indonesia saat ini memerlukan perhatian serius. Sebagai contoh, Daud Yusuf (2001:5) telah mengidentifikasi beberapa isu krusial, termasuk strategi pembelajaran, peran guru, dan kurikulum, yang menjadi bagian dari masalah internal tersebut. Namun, tidak hanya itu, masih ada sejumlah masalah lain yang perlu di atasi, seperti masalah kelembagaan, sarana dan prasarana yang kurang memadai, tantangan manajemen, alokasi anggaran operasional yang tidak selalu optimal, serta dinamika yang berkaitan dengan peserta didik. Dengan memahami kerumitan dan keragaman masalah ini, upaya perbaikan dalam sistem pendidikan dapat lebih terarah dan holistik.

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, perlu ditekankan bahwa peran guru memiliki dampak signifikan. Meskipun teknologi terus berkembang dan menawarkan berbagai alat bantu, guru tetap tidak tergantikan sepenuhnya. Guru merupakan elemen kunci yang berkontribusi pada keberhasilan pendidikan. Mereka memiliki peran penting dalam membentuk mutu hasil pendidikan. Guru memiliki kesempatan besar untuk mengubah kehidupan seorang anak, membimbing mereka dari tingkat literasi yang rendah hingga menjadi individu yang terampil dalam membaca, menulis, dan berpikir fungsional, yang pada akhirnya dapat menjadi pemimpin yang berharga bagi masyarakat dan negara mereka. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, perhatian yang serius terhadap peningkatan jumlah dan kualitas guru sangatlah penting.

Dalam konteks ini, Suyanto (2007:3) menguraikan beberapa kualifikasi dan ciri-ciri yang harus dimiliki oleh guru agar dianggap sebagai tenaga profesional yang berkualitas. Termasuk di dalamnya adalah kekuatan landasan pengetahuan, kompetensi individual, sistem seleksi dan sertifikasi yang kuat, kolaborasi yang sehat antar sesama guru, kesadaran profesional yang tinggi, prinsip-prinsip etika yang dipegang teguh, serta keanggotaan dalam organisasi profesi. Dengan demikian, keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada kesiapan guru dalam mengembangkan kemampuan profesional mereka dan meningkatkan mutu kinerja mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dalam Pembukaan dan Pasal 31 Ayat 1 UUD 1945 yang menegaskan pentingnya memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, jelaslah bahwa pendidikan di Indonesia memiliki peran sentral dalam upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Amanat UUD 1945 menjadi pijakan yang kuat, menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Dengan demikian, pembangunan pendidikan bukan hanya sekadar kebutuhan, tetapi juga merupakan amanat konstitusi yang harus dipenuhi untuk mencapai kesejahteraan dan kemajuan bangsa.

Dengan landasan hukum yang kuat, seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, penyelenggaraan pendidikan di Indonesia diatur secara sistematis. Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan karakter peserta didik, serta membangun peradaban yang bermartabat. Tujuan tersebut mencakup pembentukan individu yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan

bertanggung jawab. Dengan demikian, pendidikan di Indonesia memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang berkualitas dan berkontribusi positif bagi bangsa dan negara.

Dalam konteks ini, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menetapkan bahwa kinerja seorang guru merupakan hal yang sangat penting. Guru dianggap sebagai pendidik profesional yang memiliki kewajiban utama untuk melakukan serangkaian tugas, seperti mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi para peserta didik, dengan demikian UU ini menetapkan standar yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab seorang guru dalam proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik.

Dalam perspektif Yamin (2006:2), kinerja guru dianggap sebagai sumber daya manusia paling krusial dalam dunia pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaku pembelajaran, tetapi juga sebagai perencana dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru menjadi salah satu aset utama bagi sekolah dalam mengelola proses pembelajaran dan berkomunikasi dengan para siswa serta orang tua murid. Mereka juga dianggap sebagai individu yang memiliki peran besar dalam mewujudkan aspirasi besar suatu bangsa melalui pendidikan. Dengan demikian, peran dan kontribusi seorang guru menjadi sangat penting dalam mencapai visi dan misi pendidikan sebuah negara.

Dalam konteks diskusi tentang peningkatan mutu pendidikan, perbincangan seputar kinerja guru seringkali menimbulkan kontroversi. Perbedaan antara harapan yang diatur dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan realitas yang terjadi di lapangan menjadi subjek yang perlu dicermati secara mendalam. Pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kunci dalam mencari solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor penyebab permasalahan, dapatlah dicarikan alternatif pemecahan yang tidak hanya mengatasi hambatan-hambatan tersebut, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja guru secara keseluruhan, sesuai dengan cita-cita untuk meningkatkan mutu pendidikan. Darmadi (2018) menjelaskan hal ini secara mendetail.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2022:19), kinerja guru diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Terkait dengan kinerja guru, perilaku yang dimaksud mencakup berbagai kegiatan dalam mengelola proses pembelajaran, mulai dari persiapan mengenai penilaian pembelajaran hingga melakukan perbaikan dan pengayaan materi. Semua aspek ini dianggap sebagai bagian yang penting dan wajib bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan profesinya, kinerja guru bertanggung jawab atas proses belajar mengajar sesuai dengan peran yang dimilikinya. Oleh karena itu, untuk mendukung aktivitas kinerja guru dalam melayani para siswa, diperlukan sebuah iklim sekolah yang kondusif serta hubungan yang baik antara semua elemen di dalamnya, termasuk pimpinan sekolah dan sesama guru. Hubungan yang harmonis dan kerja sama yang baik antara kinerja guru dan elemen-elemen lain dalam sekolah menjadi penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif bagi siswa.

Menurut Imam, Mukhoyyaroh, dan Yunus (2022:132), kepala sekolah memegang peran kunci sebagai penggerak utama bagi sumber daya manusia di sekolah, terutama guru dan karyawan lainnya. Mereka mengemukakan bahwa kepala sekolah bertindak sebagai manajer dalam lembaga pendidikan, yang tidak hanya mengelola operasional sehari-hari tetapi juga melakukan prediksi terhadap masa depan sekolah. Sebagai

pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memimpin bawahannya menuju pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, menciptakan iklim kerja yang produktif, dan memberikan arah serta motivasi bagi seluruh anggota sekolah.

Dalam konteks pendidikan, terdapat sembilan komponen yang menjadi perhatian utama bagi seorang kepala sekolah. Komponen-komponen tersebut meliputi: pendidik (guru), murid (peserta didik), materi pendidikan, perbuatan mendidik, metode pendidikan, evaluasi pendidikan, tujuan pendidikan, alat-alat pendidikan, dan lingkungan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua komponen ini dikelola dengan baik agar proses pendidikan di sekolah berjalan efektif dan efisien serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hadari (1985:90), kepala sekolah dalam struktur organisasi sekolah berperan sebagai pemimpin yang mengoordinasikan semua sumber daya yang ada di bawahnya. Tugas utamanya adalah memastikan bahwa seluruh aktivitas dan fungsi di dalam organisasi sekolah dapat berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai pimpinan, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas kelangsungan dan kemajuan organisasi sekolah secara keseluruhan.

Dalam peran sebagai pucuk pimpinan, kepala sekolah dituntut untuk dapat mengelola pendidikan dengan optimal. Sebagai manajer pendidikan, kepala sekolah memiliki fungsi untuk memastikan pemanfaatan potensi setiap individu secara efektif, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif bagi seluruh anggota sekolah.

Dalam pandangan Putri (2014:17), budaya organisasi di sekolah merupakan cara bagi seluruh anggota organisasi untuk memberikan pemaknaan bersama terhadap nilai-nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir yang unik yang menjadi bagian dari identitas lembaga pendidikan tersebut. Budaya organisasi tercermin dalam perilaku anggota sekolah dan menjadi faktor yang membedakan satu lembaga pendidikan dengan yang lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara bagaimana anggota sekolah berinteraksi, berkomunikasi, dan menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya membentuk identitas dan karakteristik khas dari lembaga pendidikan tersebut.

Dalam konteks ini, budaya organisasi di lembaga pendidikan dapat bervariasi tergantung pada kekhasan dan karakteristik masing-masing lembaga. Budaya tersebut menjadi ciri khas yang membedakan satu lembaga dengan yang lainnya, dan dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitifnya. Tujuan pendidikan di sebuah sekolah juga sangat dipengaruhi oleh peran-peran yang dimainkan oleh berbagai elemen di dalamnya, termasuk kepala sekolah, kinerja guru, tenaga administrasi, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya. Setiap individu dalam lembaga pendidikan memiliki peran dan kontribusi yang berbeda dalam mengelola organisasi sekolah dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, interaksi dan kerjasama antara semua pihak tersebut menjadi kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang kokoh dan efektif, serta dalam mencapai visi dan misi pendidikan yang diinginkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Warami (2017:48), salah satu permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam dunia pendidikan adalah terkait dengan profesionalisme guru. Konsep profesionalisme yang seharusnya menjadi faktor peningkatan mutu guru telah disederhanakan menjadi sekadar "sertifikasi", yang pada substansinya hanya

berfokus pada tunjangan profesi atau yang lebih dikenal dengan sebutan "tunjangan sertifikasi". Di sisi lain, di bawah tekanan untuk menunjukkan profesionalisme, guru sering kali diperintahkan untuk membatasi tugas mereka secara linear, yang mengakibatkan pengurangan peran dan tanggung jawab mereka hanya pada aspek mengajar mata pelajaran yang mereka ampu. Hal ini mencerminkan tantangan kompleks yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan profesinya, di mana upaya untuk meningkatkan profesionalisme dapat tereduksi menjadi sekadar formalitas administratif, sementara esensi dari peran guru dalam membentuk generasi muda dan mengembangkan potensi siswa menjadi terpinggirkan.

Dalam konteks ini, rendahnya kinerja guru memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja optimal, diperlukan perhatian terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Keberhasilan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, sistem kompensasi yang adil dan memadai, komitmen terhadap profesi dan tugas-tugasnya, serta tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang juga berpengaruh, seperti lingkungan kerja, sarana dan prasarana, dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah, serta faktor personal seperti motivasi dan kemampuan interpersonal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, perlu adanya upaya yang holistik dalam memperbaiki berbagai aspek yang memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, terdapat beberapa aspek dari kinerja guru yang belum mencapai tingkat yang diharapkan dalam menjalankan kewajiban dan fungsi mereka. Ini mengindikasikan bahwa beberapa bagian dari tugas pokok dan fungsi seorang guru belum terlaksana dengan baik. Sebagai contoh, kinerja guru diharapkan mampu merencanakan program pengajaran secara efektif, melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, melakukan penilaian hasil pembelajaran secara objektif, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, serta mengembangkan diri dalam bidang pengajaran. Semua hal tersebut merupakan tanggung jawab utama seorang guru dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam hal-hal tersebut agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih baik.

Gambaran dari profil seorang guru yang kinerjanya masih rendah, terdapat beberapa indikator yang dapat diamati. Pertama, guru tersebut mungkin cenderung mengajar secara monoton atau tanpa variasi, sehingga menyebabkan pembelajaran menjadi kurang menarik bagi siswa. Kedua, persiapan mengajar yang dilakukan masih tergolong sederhana dan kurang matang, sehingga tidak memenuhi standar yang diharapkan dalam kurikulum. Ketiga, guru tersebut mungkin belum sepenuhnya mengikuti acuan kurikulum yang telah ditetapkan, sehingga pembelajaran tidak sesuai dengan standar kompetensi yang diinginkan. Keempat, kurangnya konsistensi dalam mengimplementasikan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) juga dapat menjadi indikator rendahnya kinerja guru. Terakhir, guru tersebut mungkin masih dominan menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran, tanpa memanfaatkan metode-metode pembelajaran yang lebih interaktif dan partisipatif. Semua hal ini dapat menjadi tanda-tanda bahwa kinerja guru tersebut masih perlu ditingkatkan agar proses pembelajaran dapat menjadi lebih efektif dan bermakna bagi siswa.

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa salah satu faktor permasalahan dalam kinerja guru adalah kurangnya penyusunan program pengajaran. Dalam kegiatan belajar

mengajar, masih ada guru yang tidak mempersiapkan rencana pembelajaran secara teratur, seperti membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Satuan Pembelajaran, dan sebagainya. Hal ini disebabkan oleh beban administrasi yang dirasakan guru sebagai sesuatu yang sangat membebani, terutama karena waktu yang tersedia untuk persiapan sangatlah terbatas. Meskipun pada awalnya guru mungkin membuat persiapan, namun dalam praktiknya hal ini hanya dilakukan sekali atau dua kali saja, dan sisanya tidak lagi mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap dukungan administratif bagi guru, sehingga mereka dapat lebih fokus pada proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan pendekatan kuantitatif. Regresi digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain melalui persamaan regresi. Jenis regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik ini dipilih karena ada lebih dari satu variabel yang diuji.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel dan populasi. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis dengan metode statistik. Selain itu, pendekatan deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan objek penelitian dengan jelas. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan objek atau hasil penelitian secara akurat. Ini bertujuan untuk memberikan gambaran jelas tentang apa yang diteliti menggunakan data yang telah dikumpulkan. Pendekatan ini hanya menyajikan data tanpa melakukan analisis atau menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Mempunyai Pengaruh yang Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah item nomor 19 dengan skor nilai 242 dan nilai rata-rata 4,57 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah melibatkan metode seperti diskusi kelompok, kunjungan kelas, dan pembicaraan individual. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 29 dengan skor nilai 205 dan nilai rata-rata 3,87 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah mendorong eksplorasi ide-ide baru dan penerapan inovasi dalam kegiatan pembelajaran. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 4,43 yaitu indikator kepala sekolah sebagai supervisor.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 18% dan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $11,193 > 2,76$. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan kemampuan untuk mengelola dan memotivasi guru serta staf agar mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang baik memberdayakan guru, menyelesaikan kewajiban tepat waktu, mendorong kolaborasi dan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja demi tujuan sekolah dengan indikator: a) kepala sekolah

sebagai pendidik b) kepala sekolah sebagai manager c) kepala sekolah sebagai administrator d) kepala sekolah sebagai supervisor e) kepala sekolah sebagai leader f) kepala sekolah sebagai innovator g) kepala sekolah sebagai motivator.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Budaya Organisasi adalah item nomor 8 dengan skor nilai 234 dan nilai rata-rata 4,42 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru di sekolah ini menjadi panutan yang konsisten dalam menunjukkan perilaku dan etika yang positif bagi siswa. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 1 dengan skor nilai 215 dan nilai rata-rata 4,06 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru di sekolah ini menjaga kejujuran dan selalu patuh terhadap peraturan serta kode etik yang berlaku. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 4,27 yaitu indikator penghargaan pada sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 19,8% dan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $12,613 > 2,76$. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang diadopsi dan dibagikan oleh anggota organisasi untuk menjadi pedoman perilaku dalam menyelesaikan masalah. Hal inilah membentuk identitas dan karakter utama suatu organisasi untuk menuju tujuan dengan indikator: a) Integritas b) Profesionalisme c) Keteladanan d) Penghargaan pada sumber daya manusia.

3. Variabel Tunjangan Sertifikasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Tunjangan Sertifikasi adalah item nomor 6 dan nomor 13 dengan skor nilai 234 dan nilai rata-rata 4,42 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa secara umum, program sertifikasi guru nasional ini telah meningkatkan kualifikasi dan mutu guru di Indonesia serta guru merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang di terima setiap bulan. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 5 dengan skor nilai 213 dan nilai rata-rata 4,02 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa sebagai guru yang telah menerima sertifikasi, guru merasa telah memenuhi empat kompetensi standar yang dikembangkan untuk guru di Indonesia. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 3 dengan nilai rata-rata 4,33 yaitu indikator pengalaman mengajarkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tunjangan Sertifikasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 23,9% diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $15,992 > 2,76$. Tunjangan sertifikasi merupakan suatu proses dan bukti formal yang menunjukkan bahwa seorang guru atau telah memenuhi persyaratan tertentu yang mencakup kualifikasi akademik dan kompetensi profesional dengan indikator: a) Kualifikasi akademik b) Pendidikan dan pelatihan c). Pengalaman mengajar d) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran e) Penilaian dari atasan dan pengawas f) Karya pengembangan profesi g) Keikutsertaan dalam forum ilmiah h) Prestasi dan penghargaan yang relevan dalam bidang akademik.

4. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Tunjangan Sertifikasi (X3) Secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kinerja Guru adalah item nomor 7 dengan skor nilai 245 dan nilai rata-rata 4,62 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru mempelajari silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 21 dengan skor nilai 207 dan nilai rata-rata 3,91 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru mengelola pembelajaran yang dapat membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 4 dengan nilai rata-rata 4,49 yaitu indikator menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru sebesar 32,2%.

Kemudian berdasarkan uji penerimaan hipotesa, berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,750 > 2,76$ maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh diterima. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa hipotesa penelitian yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA di Kabupaten Toba baik secara partial maupun secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Toba. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 18% dan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,193 > 2,76$.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Toba. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 19,8% dan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,613 > 2,76$.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Toba. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 23,9% dan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,992 > 2,76$.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Toba dengan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,567$ dan koefisien determinasi ganda sebesar 32,2%. Ini berarti 32,2% Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Tunjangan Sertifikasi secara bersama-sama. Dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,750 > 2,76$.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dan keterbatasan penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pencapaian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah pada bobot item tertinggi, maka kepala sekolah diharapkan semakin mempertahankan pencapaian yaitu dalam bekerja, yakni supervisi yang dilakukan kepala sekolah hendaknya melibatkan metode seperti diskusi kelompok, kunjungan kelas, dan pembicaraan individual. Dan sesuai dengan bobot item terendah, maka kepala sekolah diharapkan mendorong eksplorasi ide-ide baru dan penerapan inovasi dalam kegiatan pembelajaran.
2. Berdasarkan pencapaian bobot item tertinggi tentang Budaya Organisasi, maka kepala sekolah diharapkan mempertahankan pencapaiannya dengan menjadi panutan yang konsisten dalam menunjukkan perilaku dan etika yang positif bagi siswa. Dan sesuai dengan pencapaian terendah, guru diharapkan menjaga kejujuran dan selalu patuh terhadap peraturan serta kode etik yang berlaku.
3. Berdasarkan pencapaian bobot item tertinggi tentang tunjangan sertifikasi, maka secara umum, program sertifikasi guru nasional ini telah meningkatkan kualifikasi sehingga diharapkan mutu guru di Indonesia semakin meningkat serta guru hendaknya merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang di terima setiap bulan. Dan sesuai dengan pencapaian terendah, guru diharapkan meningkatkan pencapaiannya dengan menjalankan tanggungjawabnya sebaik mungkin karena sebagai guru yang telah menerima sertifikasi, guru diharapkan telah memenuhi empat kompetensi standar yang dikembangkan untuk guru di Indonesia..
4. Guru SMA di Kabupaten Toba harus mampu meningkatkan kinerjanya supaya tercapai tujuan pembelajaran dan dapat meningkatkan hasil dan prestasi belajar siswa.
5. Berdasarkan pencapaian bobot item tertinggi tentang Kinerja Guru, maka guru diharapkan mempertahankan pencapaiannya dengan senantiasa mempelajari silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Dan sesuai dengan pencapaian terendah, guru diharapkan meningkatkan pencapaiannya yaitu dengan mengelola pembelajaran yang dapat membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik.
6. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang Kinerja Guru disarankan untuk mengkaji dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru tersebut. Dan juga yang ingin meneliti pengaruh lain dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan tunjangan sertifikasi ini supaya menghubungkannya dengan variabel lain karena tidak menutup kemungkinan berpengaruh kepada hal-hal lainnya yang berhubungan dengan diri guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Mohammad, A.Y.S, (2018). Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat. Gresik: Caremedia Cpmunication.
- Arifin & Bernawi, (2012). Manajemen sarana dan prasarana sekolah, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, H. (2018). Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru, Lampung: Guepedia.
- Daud Yusuf (2001), Pembaharuan Pendidikan dan Pikiran masyarakat Warga dan Pergulatan Demokrasi: Antara Cita dan Fakta Jakarta: Kompas Gramedia.
- Hadari, N. (1995). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Yogyakarta UGM Press.
- Hanafih & Cucu Suhana (2010). Konsep Strategi Pembelajaran, Bandung: Rafika Aditama.
- Husein, L. (2017). Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Iman Wahyudi (2012). Mengejar Profesionalisme Guru, Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Toba.

- Iman, S., Mukhoyyah, Yunus, (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Indrayani, T, (2019). Kepemimpinan, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kompri, (2015). Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika
- Martinis Yamin, Sertifikasi Keguruan di Indonesia (Jakarta : Gaung Persada Press,2006), 33
- Mukhlis Samani, (2006). Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia, Surabaya: SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia.
- Mukhlis, Masnur. 2007. "Sertifikasi Guru Menuju Guru Profesional". Jakarta:Bumi Aksara.
- Mulyasa, E, (2013). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pianda, D (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sukabumi: CV Jejak.
- Putri, N. (2014). Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Sdministrasi Pendidikan.
- Rostikawati, D, (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sedarmayanti, (2011). Manajemen USmber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sergiovanni, TJ, & Starratt, RJ (2007). Pengawasan: Sebuah redefinisi (Edisi ke- 8). New York: Bukit McGraw.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, (2009). Cara Efektif Sertifikasi Guru. Jakarta: Raaih Asa Sukses.
- Sujanto, B (2009). Cara Efektif Sertifikasi Guru, Jakarta: Raaih Asa Sukses.
- Supangat & Andi, (2008). Statistik: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parameter.Jakarta: Kencana.
- Supardi (2014). Kinerja Guru, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Suyanto, (2007). Tantangan Profesionalisme Guru di Era Global, (Paper Dies natalis UNY),1.
- Trianto & Titik, (2007). Sertifikasi Guru Upaya Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi Dan Kesejahteraan. Jakarta: Prestasi Pusaka.
- Utami & Neni, (2003). Kualitas dan Profesionalisme Guru. (dari <http://www.pikiranrakyat.com/cetak/102/15/0802/htm:2003>. Diunduh 4 Oktober 2007.
- Warani, H. (2017). Profesi Guru: Satu prestasi, satu pengabdian dan satu kebanggaan, seri Pembelajaran Pada Daerah terdepan, Terluar dan Tertinggal. Yogyakarta: Absolutemedia.
- Yamin, M, (2006). Sertifikasi Keguruan di Indonesia, Jakarta : Gaung Persada Press.
- Yamin, M. (2006). Kurikulum Metode Belajar Guru. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yusuf, D. (2001). Pembaharuan Pendidikan dan Pikiran masyarakat Warga dan Pergulatan Demokrasi: Antara Cita dan Fakta, Jakarta: Kompas Gramedia.