

## Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen

Mutasirullah<sup>1</sup>, Win Konadi<sup>2</sup> dan Sri Yanna<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kepala Sekolah di Kabupaten Bireuen - Aceh  
email: muntasirbireuen12@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen FE Universitas Almuslim - Aceh  
email: winmanan1964@gmail.com

<sup>3</sup>Dosen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh  
email: sriyanna01@gmail.com

### Article history

*Received:*  
November 15, 2022  
*Accepted:*  
November 26, 2022  
*Published:*  
December 10, 2022

*Page:*  
46 – 55

*Keywords:*  
principal leadership,  
organizational culture,  
work environment  
teacher work achievement



© 2022  
Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License

**ABSTRACT:** *This study aims to analyze the influence of the principal's leadership, organizational culture and work environment on the work performance of elementary school teachers in the Principal Working Group (KKKS) of Jeunieb District, Bireuen Regency. The results of the path analysis show, 1) There is a direct and indirect effect of the principal's leadership on teacher performance by 37.25%. 2) There is a direct and indirect effect of organizational culture on teacher performance of 34.15%. 3) There is a direct and indirect effect of the work environment on teacher performance by 42.9%. 4) Simultaneously the principal's leadership, organizational culture and work environment on the work performance of elementary school teachers studied were 54.2%.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen. Hasil analisis jalur menunjukkan, 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar 37,25%. 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 34,15%. 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 42,9%. 4) Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar yang diteliti sebesar 54,2%.

### 1. Pendahuluan

Organisasi sekolah terhimpun dari berbagai unsur baik perseorangan maupun kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa mengesampingkan unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, maka kepala sekolah dan guru merupakan personal intern yang mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas dari penampilan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Upaya sekolah dan pribadi guru untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya, baik dalam proses pembelajaran dan prestasi kerja dalam menemukan model pembelajaran dan kompetensinya. Dengan

adanya kepuasan kerja akan menimbulkan sikap yang positif dari guru dan Kepala Sekolah untuk berbuat yang terbaik dan orintasi prestasi dalam pekerjaan (Kamaruddin, Konadi, Hidayati; 2022).

Timpe dalam Mangkunegara (2006) menyatakan ada dua dimensi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai (guru) yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi

Peran kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu mengikut sertakan guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal. Oleh karena itu, Kepala sekolah hendaknya memiliki visi kelembagaan kemampuan konseptual yang jelas, serta memiliki ketrampilan dan seni dalam hubungan antara manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantif, memiliki semangat untuk maju serta semangat mengabdikan dan karakter yang diterima masyarakat lingkungannya (Mulyasa, 2007).

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Davis (dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 2008) terdapat 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan, yakni: 1) Kecerdasan (*Intelligence*), 2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas, 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi, 5) Memiliki pengaruh yang kuat, 6) Memiliki pola hubungan yang baik, 7) Memiliki sifat-sifat tertentu, 8) Memiliki kedudukan atau jabatan, 9) Mampu berinteraksi dan 10) Mampu memberdayakan.

Disamping itu, juga budaya organisasi tidak terlepas akan berdampak pada prestasi kerja guru. Sehingga beberapa pendapat dan hasil penelitian membuktikan budaya organisasi merupakan faktor penting bagi kinerja organisasi. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2006) mengatakan bahwa "Budaya organisasi diartikan sebagai perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi". Budaya organisasi muncul dalam dua dimensi, yaitu dimensi yang tidak tampak (*intangible*) yang meliputi filosofi, ideologi, asumsi-asumsi dasar keyakinan, dan nilai-nilai, dan dimensi yang tampak (*tangible*) yang meliputi manivestasi konseptual, perilaku (*behavioral*) dan fisik material.

Pendapat lain, Robbins dan Timoty (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2006) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari.

Terdapat beberapa karakteristik utama dari budaya organisasi, sebagaimana Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2013) yakni 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2) Perhatian pada hal-hal rinci, 3) Orientasi hasil kerja, 4) Orientasi pada anggota organisasi, 5) Orientasi tim dan 6) Keagresifan.

Tilaar (2004) mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik.

Hal lain juga memiliki efek langsung dan tidak langsung pada upaya peningkatan kinerja dan prestasi guru adanya lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat guru merasa senang dan betah berada di ruangan kerja. Guru mau melaksanakan tugas di ruangan kerjanya sehingga dapat menghasilkan prestasi dan produktivitas kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi

secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif ditandai oleh perilaku para guru yang betah berada di tempat kerjanya. Apabila para guru merasa senang dan betah berada di ruangan kerjanya serta mampu melaksanakan tugas dengan baik, maka lingkungan kerja tersebut baik dan kondusif.

Seorang guru menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar guru bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial.

Dari hasil observasi awal peneliti pada Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen terdapat ada beberapa masalah yang terjadi antara lain: (1) memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah cenderung membuat pengembangan diri guru rendah, dikarenakan kemunculan daya kreatif untuk berprestasi yang lebih baik kurang memperoleh penghargaan dari pimpinan sekolah sehingga dianggap tidak penting, (2) Budaya Organisasi pada Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen masih berada pada kondisi yang belum ideal. Masih ditemukan sebagian guru sekolah yang kurang memahami norma yang berlaku, terlihat beberapa guru sekolah yang selain datang ke sekolah terlambat dari waktu yang ditentukan, pulang lebih awal dan (3) lingkungan kerja, sebagian masih terdapat beberapa masalah seperti kondisi ruang kerja kurang nyaman dimana berkas-berkas atau buku ditumpuk di pinggir ruangan atau dibawah meja sehingga terlihat berantakan, peralatan kerja kurang tersusun dengan rapi, ruangan tidak terlalu luas dan warna dinding ruangan sudah agak mengelupas di beberapa bagian dinding.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan analisis data secara statistik menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*). Dengan pengumpulan data melalui angket yang disebar pada objek penelitian (responden guru).

Untuk menjelaskan variable yang diteliti, berikut dijabarkan variabel dan pengukuran atau dimensinya.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI	DIMENSI
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber: Rivai (2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan (<i>Intelligence</i>)</li> <li>2. Kedewasaan, Sosial dan hubungan Sosial yang luas</li> <li>3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi</li> <li>4. Sikap-sikap hubungan manusiawi</li> <li>5. Memiliki Pengaruh yang kuat</li> <li>6. Memiliki pola hubungan yang baik</li> <li>7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu</li> <li>8. Memiliki kedudukan atau jabatan</li> <li>9. Mampu berinteraksi</li> <li>10. Mampu Memberdayakan bawahan</li> </ol>
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sumber: Robbins dan Timoty (2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas</li> <li>2. Profesionalisme</li> <li>3. Keteladanan</li> <li>4. Penghargaan pada Sumber Daya Manusia</li> </ol>

Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sumber: Sedarmayanti (2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>2. Lingkungan Kerja Non Fisik</li> <li>3. Hubungan Kerja</li> </ol>
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Sumber: Sutrisno (2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja.</li> <li>2. Pengetahuan pekerjaan.</li> <li>3. Inisiatif.</li> <li>4. Kecekatan mental.</li> <li>5. Sikap.</li> <li>6. Disiplin waktu dan absensi.</li> </ol>

### b. Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah data primer, dikumpulkan melalui angket pada objek penelitian yakni guru di 27 Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen berdasarkan rumus Slovin pada kesalahan 5% diambil sampel 115 dari total 398 Orang guru. Adapun karakteristik responden meliputi di deskripsikan berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden (Guru)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis kelamin	• Laki-laki	33	28,70%
	• Perempuan	82	71,30%
Umur	• 18 - 25 thn	22	19,13%
	• 26 - 35 thn	30	26,08%
	• 36 - 45 thn	37	32,17%
	• > 45 thn	26	22,60%
Pendidikan	• Diploma/DIII	8	06,95%
	• Sarjana (S1)	104	90,43%
	• Pasca Sarjana (S2)	3	02,60%

### c. Alat Analisis

Untuk membutuhkan ketiga faktor yang diduga awal mempengaruhi prestasi kerja guru yang diteliti, menggunakan analisis jalur. Menurut Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan, dkk, (2019) bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi dari Harun dalam Nirwana (2014:19-28). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur.

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidastitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas (Syahril dan Win K, 2021).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama.

Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliable, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah	0,845	10	Realibilitas Sedang
Budaya organisasi	0,696	8	Realibilitas Sedang
Lingkungan kerja	0,785	8	Realibilitas Tinggi
Prestasi kerja	0,795	7	Realibilitas Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

## 2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan 115 guru yang dijadikan objek penelitian ini, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya organisasi sekolah, lingkungan kerja dan prestasi kerja guru.

Tabel 4. Deskripsi Skor tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS	
Kepemimpinan Kepsek	0,00	2,81	31,88	43,75	21,56	76,81
Budaya organisasi	0,00	2,56	35,78	36,89	24,78	76,78
Lingkungan kerja	0,00	2,90	41,60	32,70	22,80	75,08
Prestasi kerja	0,25	1,88	46,00	35,00	16,88	73,27

Sumber: Hasil Olahan Data (2022) Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut hasil penilaian guru, masuk kategori baik, pencapaiannya sebesar 76,81.
- Faktor budaya sekolah menurut tanggapan responden belum memuaskan, walaupun sudah masuk kategori baik mencapai 76,78% dari harapan guru.
- Faktor lingkungan kerja di sekolah sudah baik walaupun belum optimal, baru mencapai 75,08% dari kondisi idealnya.
- Tingkat prestasi kerja, hasil penilaian masih belum optimal hanya tercapai 73,27%.

## 3). Uji Asumsi Klasik Model

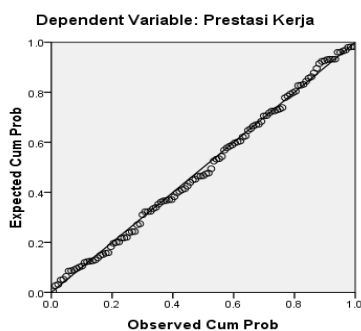
### a). Uji Normalitas

Dalam menggunakan statistik parametrik dengan analisis model, perlu dipenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Sugiyono, 2003). Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

### b). Uji Heterokedastisitas

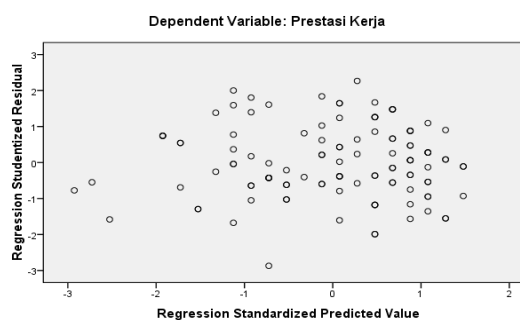
Heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Untuk medeteksi dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil uji (gambar 2).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidasitas dicapai. Karena dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

### c). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:

1. Jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		1.493	.138		
Kepemimpinan Kepsek	.349	3.415	.001	.515	1.942
Budaya Organisasi	.341	3.665	.000	.477	2.096
Lingkungan Kerja	.406	5.625	.000	.794	1.260

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari tabel 5 diatas, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

### 4). Uji Model Secara Simultan

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan model jalur:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	675.979	3	225.326	43.728	.000 <sup>a</sup>
Residual	571.968	111	5.153		
Total	1247.948	114			

a. Predictors: (Constant), Iklim, budaya, Kepemimpinan kepek

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 43,728 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 115 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,45. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) guru Sekolah SD pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) yang hasilnya disajikan dalam tabel 7.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai dinyatakan dalam tabel 8.

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Kepemimpinan Kepsek	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
Kepemimpinan Kepsek	Pearson Correlation	1	.693**	.369**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	115	115	115
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.693**	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	115	115	115

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model Jalur	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.275	2.193		1.493	.138
Kepemimpinan Kepsek	.299	.059	.349	3.415	.001
Budaya Organisasi	.330	.090	.341	3.665	.000
Lingkungan Kerja	.322	.057	.406	5.625	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 7. terdapat hubungan antar variabel eksogen (motivasi, kompensasi dan iklim organisasi). Sedangkan dalam tabel 8, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

### Hipotesis 1

Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$  : Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha:  $\rho_{yx1} > 0$  : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,349$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,451 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,451 > 1,98$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada taraf signifikan 5%.

### Hipotesis 2

Ho:  $\rho_{yx2} \leq 0$  : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha:  $\rho_{yx2} > 0$  : Budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,341$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,665 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,665 > 1,98$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak, artinya variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada taraf signifikan 5%.

### Hipotesis 3

Ho:  $\rho_{yx3} \leq 0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

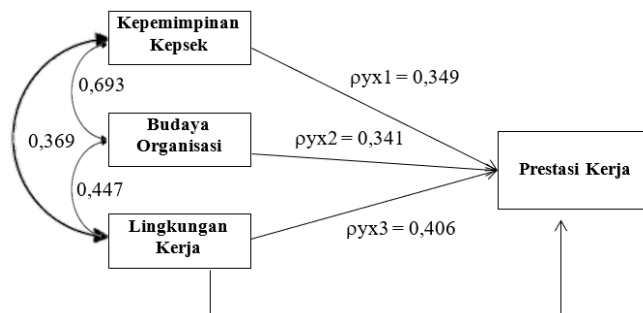
Ha:  $\rho_{yx3} > 0$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx3} = 0,406$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,625 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,625 > 1,98$ ), dan

nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga  $H_0$  ditolak, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada taraf signifikan 5%.

## 5). Pembahasan

Hasil pengolahan data setiap variabel dengan skala data interval, diperoleh nilai korelasi antar variabel independent (eksogen) dan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap variabel dependent (endogen) sehingga model struktural yang dianalisis diperoleh sebagaimana gambar 3. Hal ini dalam rangka menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel eksogen terhadap endogen dalam model jalur.



Gambar 3. Diagram Jalur antar variabel penelitian

### a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru

#### *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,349$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,349)^2 \times 100\% = 12,18\%$

#### *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dinyatakan:

- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) melalui budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah  $= (0,349)(0,693)(0,341) \times 100\% = 13,83\%$
- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah  $= (0,349)(0,369)(0,406) \times 100\% = 11,24\%$

#### *Pengaruh Total Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), sebesar 37,25%

### b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Guru

#### *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,341$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah 11,62%

#### *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dinyatakan:

- Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) melalui kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah  $= (0,341)(0,447)(0,349) \times 100\% = 11,37\%$
- Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah  $= (0,341)(0,369)(0,406) \times 100\% = 11,16\%$

#### *Pengaruh Total Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), sebesar 34,15%.

### c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

#### Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,406$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 16,48%

#### Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), karena adanya hubungan lingkungan kerja dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dinyatakan:

- Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) melalui kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah  $= (0,406)(0,447)(0,349) \times 100\% = 12,02\%$
- Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) melalui budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah  $= (0,406)(0,693)(0,341) \times 100\% = 14,4\%$

#### Pengaruh Total Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), sebesar 42,9%.

### 4). Analisis Pengaruh Secara simultan

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,349 X_1 + 0,341 X_2 + 0,406 X_3$

( $Y$  = Prestasi kerja,  $X_1$  = Kepemimpinan Kepala sekolah,  $X_2$  = Budaya sekolah,  $X_3$  = Lingkungan kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) bernilai positif (0,349) artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah berjalan sesuai dengan fungsinya maka akan dapat mendukung prestasi kerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,349 satuan. Jika tingkat kepemimpinan kepala sekolah meningkat 10% berdampak pada prestasi kerja guru sebesar 3,49%.
- Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) bernilai positif (0,341) artinya apabila budaya organisasi di dalam sekolah berjalan dengan baik maka akan menaikkan rata-rata 0,341 satuan dari prestasi kerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% budaya organisasi maka akan mendukung kenaikan prestasi kerja guru sebesar 3,41%. Penelitian Hasanah dan Kurniawan (2017) membuktikan Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap. Dan secara simultan aspek budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengalaman kerja sebesar 64,1%
- Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,406 artinya apabila lingkungan kerja guru di sekolah bersih, aman dan kondusif maka akan dapat mendukung prestasi kerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,406 satuan, atau 4,06%. Penelitian Maya Syafriana Effendi dan Desnirita (2018), bahwa secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Dan secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan lingkungan kerja sebesar 67,73%.

Juga melalui nilai dan pengujian koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Diketahui besaran kontribusi semua faktor eksogen (Kepemimpinan Kepala sekolah, Budaya organisasi sekolah dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Prestasi kerja, yakni:

Tabel 9. Koeisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.736	0.542	0.529	2.270

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja berhubungan erat terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh  $R$  sebesar 0,736. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,542 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 54,2%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti

sebesar 45,8% seperti faktor komunikasi kerja, Pendidikan dan pelatihan, kompensasi, penempatan kerja dan lain-lain.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- a. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen yakni sebesar 37,25%.
- b. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 34,15%.
- c. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 42,9%.
- d. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F dari model regresi dan diperkuat dengan nilai determinasi sebesar 54,2% kontribusi ketiga faktor tersebut.

#### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT Andi
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, (2007). *Organizations; Behavior, Structure, Process*, Dallas, Texas: Business Publications, Inc
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- K Kamaruddin, W Konadi, S Hidayati (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 11 No 3 p.673-681
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Maya Syafriana Effendi dan Desnirita (2018), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta), *Ikraith-Humaniora*, Vol. 2, No. 2, Maret 2018
- Nuruh Hasanah, Satrio Agung Kurniawan (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bpr Gunung Slamet Cilacap, *Jurnal Ekonomi Manajemen* 3(2) (November 2017) 137-146
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Mandar Maju
- Singgih Santoso (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahril dan Win Konadi (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera* Vol 2 No 4 (September 2021)
- Tilaar, H.A.R. (2004). *Multikulturalisme: Tantangan-tantangan Global Masa Depan dalam Transformasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Grasindo
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada