

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Penghargaan Ekstrinsik Langsung Terhadap Profesionalisme Guru SMP Swasta

Driyanto Widagdo  
Mahasiswa S2 MP Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
driyantowidagdo48@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan penghargaan ekstrinsik langsung secara simultan terhadap profesionalisme guru; (2) menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap profesionalisme guru; (3) menganalisis pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap profesionalisme guru; (4) menganalisis pengaruh penghargaan ekstrinsik langsung secara parsial terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi merupakan seluruh guru di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta yang berjumlah 110 orang. Sampel penelitian terdiri dari 70 responden yang ditentukan menggunakan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda dan uji korelasi parsial. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan penghargaan ekstrinsik langsung secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman; (4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan ekstrinsik langsung terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

**Kata kunci:** *kepemimpinan, budaya kerja, penghargaan ekstrinsik langsung, profesionalisme guru*

**Abstract:** *The research aims to (1) analyze the effect of principal leadership, work culture, and direct extrinsic rewards simultaneously on teacher professionalism; (2) to analyze the influence of principal leadership partially on teacher professionalism; (3) to analyze the effect of work culture partially on teacher professionalism; (4) to analyze the effect of direct extrinsic rewards partially on teacher professionalism in private junior high schools, Gondokusuman subdistrict, Yogyakarta City. This study uses a quantitative approach. The population was all 110 teachers in private junior high schools, Gondokusuman subdistrict, Yogyakarta City. The research sample consisted of 70 respondents who were determined using the proportional random sampling method. Collecting data through distributing questionnaires. The data analysis used includes multiple linear regression analysis and partial correlation test. The results of this study are (1) there is a positive and significant influence between principal leadership, work culture and direct*

*extrinsic rewards together on the professionalism of teachers of private junior high schools, Gondokusuman District; (2) there is a positive and significant influence between principal leadership on the professionalism of private junior high school teachers in Gondokusuman District; (3) there is a positive and significant influence between work culture on the professionalism of private junior high school teachers in Gondokusuman District; (4) There is a positive and significant influence between direct extrinsic rewards on the professionalism of private junior high school teachers in Gondokusuman District, Yogyakarta City.*

**Keywords:** *leadership, work culture, direct extrinsic reward, teacher professionalism*

## **Pendahuluan**

Sekolah merupakan organisasi pendidikan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah meliputi kepala sekolah, guru, siswa, karyawan tata usaha, dan tenaga pendidikan lainnya. Selain itu didukung pula oleh komponen lain seperti sarana prasarana dan lain sebagainya.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam pusat pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Peran guru sangat berkaitan dengan keberhasilan peserta didik, terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar dan paling berpengaruh terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas dan profesional.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai media agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan tersebut.

Di Indonesia pendidikan dilaksanakan secara formal pada setiap jenjang sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, bertujuan untuk berkembangnya siswa agar mejadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Duryat (2019) menegaskan bahwa implikasi dari tujuan itu adalah menuntut manusia yang berkualitas sehingga bisa memecahan persoalan – persoalan kebutuhan hidupnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan guru profesional yang memiliki kinerja optimal.

Sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan, maka sekolah harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang antara kepala sekolah, guru, dan staf sekolah. Dengan komunikasi yang baik antar pemangku kepentingan serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, budaya kerja, pengarahan dan koordinasi yang baik untuk mentransformasi perubahan.

Peran Kepala sekolah sangat penting sebagai perencana keberhasilan yang mempunyai perilaku kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan kompensasi yang berimbang kepada guru sehingga menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya di kalangan mereka. 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 (Hidayah, 2015). Adapun pola kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu memotivasi seluruh guru dan karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya. Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah. Hidayah (2015) mengatakan bahwa, kepala sekolah yang dibutuhkan saat ini adalah pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber pada nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi pada dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah.

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya mempunyai posisi puncak dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang jasa profesional. Menurut Rohiyat, (2019) memberi pertimbangan spesifik mengenai kepemimpinan pendidik dengan tema *Excelence In School Leadership*. Pemimpin pendidikan membutuhkan perspektif Visi dan simbol, gaya kepemimpinan, *For The Kids*, *autotomi* pengalaman dukungan dalam kegagalan, rasa kekeluargaan, rasa sebagai keseluruhan.

Selain kepala sekolah faktor lain yang penting adalah budaya kerja. Suparyadi (2014) mengatakan bahwa budaya kerja diartikan sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja. Budaya kerja memiliki makna yang luas.

Menurut Mas'ud (2004) bahwa budaya kerja adalah system makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya kerja menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan, budaya kerja dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kotter dan Heskett (2006) dari hasil riset empirisnya menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki kekuatan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam jangka panjang.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah melakukan berbagai upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional tersebut, misalnya pengembangan delapan standar nasional pendidikan, alokasi dana pendidikan minimal 20%, honor bagi GTT setaraf dengan upah minimal provinsi, sertifikasi pendidik beserta tunjangan profesinya, peningkatan

partisipasi masyarakat dalam pendidikan, dan sejumlah terobosan baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kinerja guru merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah. Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial.

Guru sebagai tenaga pendidik yang ada dalam institusi pendidikan merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu institusi pendidikan, karena manusialah yang merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, guru sebagai unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu institusi pendidikan, sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Wiyani (2016) menyatakan bahwa guru dapat diartikan sebagai orang dewasa yang bekerja sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik di sekolah agar menjadi sosok yang berkarakter, berilmu pengetahuan, serta terampil mengaplikasikan ilmu pengetahuannya, sedangkan guru menurut Mulyasa (2011) sebagai pendidik adalah seseorang yang memiliki kompetensi untuk melakukan tugas-tugas keguruannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang pendidik dan pengajar yang harus memiliki kompetensi tertentu untuk menjalankan tugasnya. Undang-undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru adalah Kompetensi Pedagogik, kompetensi kepribadian, Kompetensi sosial dan kompetensi Profesional.

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah sarana prasarana, orang tua wali siswa, serta siswa sendiri. Kebiasaan bekerja yang dilakukan secara disiplin dan profesional akan berdampak pada hasil akhir yang diperoleh. Dengan budaya disiplin kerja dan memiliki motivasi yang besar, maka tidak menutup kemungkinan untuk bertupaya meraih hasil yang optimal.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah menjadi tolok ukur terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Kecamatan Gondo Kusuman. Peneliti melakukan observasi secara cermat yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan penghargaan ekstrinsik langsung. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata ujian nasional dari tahun ketahun yang semakin meningkat di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

Dalam upaya meningkatkan mutu yang baik serta menciptakan lulusan yang berintegritas maka pengaruh dari pemimpin dalam menciptakan budaya serta motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendukung proses untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan memperhatikan semua yang mendukung keberhasilan tersebut maka kita akan mengetahui aspek yang sangat mempengaruhi dalam sebuah organisasi tersebut.

Berbagai masalah yang muncul dari latar belakang diatas, maka penulis sebagai wakil kepala sekolah di wilayah kecamatan Gondokusuman, tertarik untuk meneliti

tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan penghargaan ekstrinsik langsung dalam suatu SMP Swasta, terhadap profesionalisme guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Penelitian yang akan peneliti laksanakan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Penghargaan Ekstirnsik Langsung Profesionalisme Guru SMP di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah secara umum sebagai berikut: Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang optimal dalam memberikan pengaruh terhadap guru. Kepala sekolah harus mempunyai kewibawaan untuk membawa guru kearah tujuan pendidikan yang diharapkan, Budaya kerja guru yang kurang disiplin berdampak pada sekolah, sehingga menimbulkan kurangnya kepercayaan wali siswa terhadap sekolah kualitas dan mutu sekolah, Penghargaan Ekstrinsik Langsung kepada guru kurang optimal karena adanya faktor internal maupun eksternal. Hal ini berdampak pada profesionalisme guru dan hasil belajar siswa tidak mencapai tujuan yang diharapkan, Guru merupakan tenaga Profesional yang menuntut adanya kemampuan dengan beberapa syarat dan prosedur yang harus dilalui, namun kenyataanya masih banyak guru yang mengajar model konvensional sehingga kurang menarik bagi siswa, Profesionalisme guru yang belum optimal hal ini membuat mutu pendidikan juga belum sesuai harapan. Lulusan dalam hal ini adalah sumber daya manusia (siswa) yang dihasilkan belum memiliki kompetensi yang diharapkan, Profesionalisme guru yang belum maksimal meliputi kemampuan mengajar di kelas, kemampuan menguasai materi, pengenalan akan peserta didik, dan hal-hal yang bersifat administratif menjadi perhatian. Ada beberapa guru yang mengajar tanpa perencanaan yang baik.

## **Metode Penelitian**

Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga mendapatkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini adalah penelitian korelasional kausal, karena peneliti ingin mengetahui tingkat hubungan yang bersifat sebab-akibat antara variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian korelasional dalam penelitian ini terdiri atas variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan penghargaan ekstrinsik langsung ( $X_3$ ) sebagai prediktor, profesionalisme guru ( $Y$ ) sebagai kriterium.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok penelitian ini menilai sifat diri kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik suatu sebagaimana adanya. (Syamsuddin & Damaianti, 2011).

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta. Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari sampai dengan April 2021.

#### Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Swasta di Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta yang berjumlah 110 guru. Sampel dihitung menggunakan Nomogram Harry A. King dengan tingkat kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95%. Didapat Sampel dalam penelitian ini adalah 64% dari populasi yang ada yaitu sebanyak 70 orang dari jumlah populasi 110 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Maksudnya dalam penelitian ini penentuan sampel dari sekolah ditentukan secara proporsional, untuk sekolah yang jumlah guru lebih banyak, tentunya akan diambil sampel yang lebih banyak juga. Penentuan sampel dilakukan secara acak atau undian.

#### Prosedur

Prosedur pengumpulan data menggunakan dengan cara mengumpulkan data. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode angket. Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan penghargaan ekstrinsik langsung terhadap profesionalisme guru pada SMP swasta kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

#### Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data primer dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Untuk mengumpulkan data diperlukan teknik yang tepat, sehingga hasil penelitian sesuai harapan. Menurut Arikunto (2006), teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh data. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode angket.

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden untuk mendapatkan laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ingin diketahui (Arikunto, 2002). Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan penghargaan ekstrinsik langsung terhadap profesionalisme guru pada SMP swasta kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

#### Teknik Analisis Data

##### 1) Uji Persyaratan Analisis

##### a. Uji Normalitas

Adapun analisis yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah dengan menggunakan analisis chi-kuadrat ( $\chi^2$ ). Jika hasilnya menunjukkan distribusi normal, analisis dapat dilanjutkan. Hasil analisa normalitas dapat diinterpretasikan jika nilai signifikansi di atas taraf signifikansi 5%, maka dapat dikatakan data tersebut adalah normal.

##### b. Uji Linearitas



Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan dua variabel linear atau tidak. Formula yang digunakan adalah uji F. Menurut Arikunto (2002), untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel tersebut linier atau tidak linier menggunakan variansi garis regresi. Hasil analisa normalitas dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai signifikansi di atas taraf signifikansi 5% dapat dikatakan data tersebut linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji pada model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi atau diatas 90%, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2005). Untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak melebihi 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, tetapi jika VIF melebihi 10 maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

2) Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah variabel bebas pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), Budaya Kerja (X2), Penghargaan Ekstinsik langsung (X3) terhadap variabel terikat profesionalisme guru (Y).

a. Analisis Regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), budyara kerja (X2), penghargaan ekstrinsik langsung (X3). Maka digunakan regresi linear berganda, yaitu analisis peramalan nilai pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antar dua variabel atau lebih (Riduwan dan Sunarto, 2013:108). Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. (Sugiyono, 2014).

Secara konsepsional analisis regresi linear berganda mempunyai hubungan kausal dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a_1 bX_1 + a_2 bX_2 + a_3 bX_3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (profesionalisme guru)

a = harga konstan (harga Y ketika harga X=0)

b = nilai-nilai variabel independen

X1 = variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah)

X2 = variabel independen (budaya kerja)

X3 = variabel independen (penghargaan ekstrinsik langsung)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan Uji Hipotesis/Goodness of Fit-nya (Ghozali, 2005), Secara statistik, Goodness of Fit dapat diukur dari nilai uji F, nilai uji t, dan koefisien determinasi.

- b. Analisis Silmutan (Uji F)  
Analilisi Silmutan (Uji F)dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $F_{\text{hasil}} > F_{\text{tabel}}$ , atau nilai Sig.  $F < \alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variable terikat secara simultan.
- c. Analisis Korelasi (r)  
Koefesien korelas variabel bebas denggan variabel terikat dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi parsial.
- d. Menguji Signifikan Uji t  
Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel bebas dengan satu variabel terikat Pengujian ini digunakan untuk menguji signifikasi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  dan lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  berarti ada berpengaruh signifikan antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara individual. Kriteria pengambilan kesimpulan sebagai berikut: Jika nilai  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  atau Probabilitas  $\leq$  tingkat signifikansi (Sig  $\leq$  0,050) maka hipotesis alternatif diterima. Jika nilai  $t_{\text{hitung}}$  (0,050) maka hipotesis alternatif ditolak.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pembahasan terhadap hasil penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan penghargaan ekstrinsik langsung terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan penghargaan ekstrinsik langsung terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta**

Hipotesis mayor/ simultan dalam penelitian ini yaitu, “.1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan penghargaan ekstrinsik langsung secara simultan terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta” diterima berdasarkan Fhitung (18.364) > F table (2.840) dan sig. (0.000) < a (0.05). ketiga variabel bebas memiliki sumbangan efektif terhadap profesionalitas guru SMP Swasta sebesar 43.5% sedangkan 56.46 sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nuriah Ulfah Lubis, Tesis (2012) dengan “Hubungan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung”. Dalam penelitian ini ditemukan dan disimpulkan bahwa faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 78,38% responden masuk dalam kategori cukup. Sedangkan faktor iklim organisasi dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 77,03% responden masuk dalam kategori cukup.

Tugas kepala sekolah adalah mensinergikan elemen-elemen yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Dengan adanya kompetensi yang mapan dari seorang kepala sekolah terkait dengan kompetensi kepribadian, manajerial,



kewirausahaan, supervise dan sosial seorang kepala sekolah dapat memudahkan sekolah tersebut untuk mencapai tujuannya. Selain faktor internal, faktor eksternal juga menjadi pertimbangan yang penting. Faktor eksternal yang dimaksud disini adalah factor pendukung tercapainya tujuan sekolah. Factor eksternal yang dimaksud salah satunya adalah masyarakat. Masyarakat yang supportif dan apresiatif dalam kemajuan lembaga pendidikan khususnya SMP memudahkan tujuan sekolah berjalan dengan lancar.

Budaya kerja yang baik dan penghargaan ekstrinsik langsung yang didapat seorang guru dapat menjadi sarana meningkatkan profesionalisme guru tersebut. Didasarkan dari budaya kerja dalam mendidik siswa/i sekolah dengan tertib dan bertanggung jawab dan disuplai dengan penghargaan ekstrinsik langsung yang berwujud program proteksi, bayaran diluar jam kerja seta fasilitas-fasilitas penunjang yang lain akan meningkatkan profesionalisme guru tersebut.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta**

Hipotesis minor pertama pada penelitian ini yaitu, “Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta” diterima berdasarkan  $r_{xy} (0.660) > R \text{ table} (0.312)$  dan  $\text{sig.} (0.000) < \alpha (0.05)$ . hasil ini sesuai dengan penelitian dari Kuspartana (2010) Hasil penelitian memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel supervisi kepala sekolah dan produktivitas guru, sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian, yaitu SMK Negeri 2 Wonosobo.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana dilaksanakan tugas belajar mengajar. Dengan kata lain, kepala sekolah pemimpin satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpin. Kepala sekolah bertanggungjawab dalam mengkoordinir guru, peserta didik dan lingkungan didalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peran vital dalam meningkatkan kualitas komponen pendidikan. Komponen pendidikan yang dimaksud adalah tanggungjawab dalam pelaksanaan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan profesionalisme tenaga pendidik

### **Pengaruh budaya kerja sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta**

Hipotesis minor kedua pada penelitian ini yaitu, “Ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja secara parsial terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta” diterima berdasarkan  $r_{xy} (0.648) > r \text{ table} (0.312)$  dan  $\text{sig.} (0.000) < \alpha (0.05)$ . Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Eko Suprpto (2008) yang berjudul “Studi Manajemen Mutu Pembelajaran (Analisis Pengaruh Faktor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Manajemen Perubahan, Budaya kerja Kerja Guru, dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri Kabupaten Lebak Banten)

Budaya kerja diartikan sebagai nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat yang mendorong individu tersebut berperilaku yang ditentukan oleh sikap yang mendorong untuk berperilaku tertentu. budaya kerja adalah seperangkat system nilai yang dianut oleh sebuah institusi yang membedakannya dengan institusi pendidikan yang lain. Budaya kerja dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang di institusi tersebut. Manifestasi konseptual filosofis

yang ada dalam budaya kerja berjasa untuk kemajuan sekolah. Sekolah yang berkembang memiliki elemen dasar pembentuk dengan wujud budaya organisasi yang baik. Sehingga dengan budaya kerja yang baik, profesionalisme guru juga akan baik

### **Pengaruh penghargaan ekstrinsik langsung sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta**

Hipotesis minor ketiga pada penelitian ini yaitu, “Ada pengaruh positif dan signifikan penghargaan ekstrinsik langsung secara parsial terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta” diterima berdasarkan  $r_{xy} (0.632) > r_{table} (0.312)$  dan  $sig. (0.000) < \alpha (0.05)$ . Hasil ini sesuai penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Penghargaan ekstrinsik langsung adalah penghargaan yang berwujud uang atau imbalan yang diterima atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lainnya yang berdasarkan hasil produktivitas yang terdiri dari insentif, bonus dan merit. Penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik adalah penghargaan atau gaji yang diberikan secara tepat waktu. Pemberian penghargaan ini dimaksudkan untuk ikatan kerjasama untuk stabilitas karyawan. Pemberian penghargaan ekstrinsik secara langsung akan meningkatkan profesionalitas seorang tenaga pendidik dalam hal ini guru.

### **Kesimpulan**

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian dan pembahasan : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan penghargaan ekstrinsik langsung secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta . Semakin variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan penghargaan ekstrinsik langsung tinggi akan meningkatkan profesionalisme guru; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta. Peran kepala sekolah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru sangat besar, maka seorang kepala sekolah harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik dari kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru. Meningkatnya profesionalisme guru mengantarkan sekolah mencapai tujuannya; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta. Budaya kerja yang ulet dari para tenaga pengajar akan memudahkan sekolah mencapai tujuan dengan lebih cepat dan terukur; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan ekstrinsik langsung terhadap profesionalisme guru SMP Swasta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta. Adanya penghargaan ekstrinsik langsung dapat memotivasi tenaga pengajar untuk bekerja lebih profesional.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardial. (2014). *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jogjakarta : Ar-. Ruzz
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Danim, S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: kencana Pernada Media Group
- Nurul, Z.M. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas. (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta
- Eti, R., Pontjorini., Rahayuningsih., et al. (2006). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Feriyanto, A., & Shyta T.E. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Yogyakarta: Penerbit Media Tera.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamzah B.U. (2017). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan : IX Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayah, W. (2015). *Hubungan antara multiple intelligences dan prestasi belajar pendidikan agama islam pada siswa kelas II SD Islam Al Azhar 38 Bantul*.
- Kotter, J.P., & James L.H. (2006). *Budaya Korporat dan Kinerja*, Terjemahan: Susi Diah Hardaniati & Uyung Sulaksana
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru)*. Jakarta: Raja Grafindo
- Mas'ud, F. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : CV. Rajawali
- Muhammad, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. <http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index> Vol. 2 No. 1 (2020), p. 98-108 Available online.
- Mulyasa, E. (2002). *Managemen Pendidikan*. Bandung. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. E. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyaningsih. (2013). *Peningkatan kinerja perawat dalam penerapan MPKP dengan supervisi oleh kepala ruangan di RSJD Surakarta*, Gaster Vol 10 diakses 1 Juli 2017
- Mujtahid. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN-Maliki Press.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Pabundu, T. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pendi, S.D. (2019). *Paradigma Baru Manajemen Sekolah Di Era Industri 4.0*. Bandung: Alfabeta
- Randall, S.S. (1987). *Personnel and Human Resources Management*. New York University: Kellogg Borkvard.
- Randall S.S., & Susan E.J. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21* Jilid 1. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rohiat. (2019). *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rusman. (2011). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang, P.S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sudarma, M. (2014). *Profesi guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Suprihatiningrum. (2014). *Guru Profesional; Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: AR.Ruzz Media.
- Sutrisno, H. (2004). *Metodologi Research 2*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Syamsuddin & Damaianti. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tika, H., & Moh. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

- Wiyani, N.A. (2016). *Konsep Dasar PAUD*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yusuf, H.A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).