KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, KONFLIK, KULTUR DAN MEDIA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU SMK SE KABUPATEN SUKOHARJO

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana

Oleh :

RIWAD GALANG CANTYAJI
Q 100160029

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018

HALAMAN PERSETUJUAN

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, KONFLIK, KULTUR DAN MEDIA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU SMK SE KABUPATEN SUKOHARJO

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RIWAD GALANG CANTYAJI

Q 100160029

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Suyatmini, M.Si.	**Dr. Ahmad Fathoni, M.Pd.**

HALAMAN PENGESAHAN

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, KONFLIK, KULTUR DAN MEDIA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU SMK SE KABUPATEN SUKOHARJO

OLEH

RIWAD GALANG CANTYAJI

Q 100160029

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari SABTU **,** 20 JANUARI 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. **Dr. Suyatmini, M.Si.** ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Ahmad Fathoni, M.Pd.** ( )
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Darsinah, M.Si** ( )
   (Anggota II Dewan Penguji)

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Januari 2018

Penulis

Riwad Galang Cantyaji
Q 100160029

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, KONFLIK, KULTUR DAN MEDIA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU SMK SE KABUPATEN SUKOHARJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi 1) Kepemimpinan, konflik, kultur dan media pembelajaran terhadap kinerja guru di SMK se Kabupaten Sukoharjo. 2) Kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK se Kabupaten Sukoharjo. 3) Konflik terhadap kinerja guru di SMK se Kabupaten Sukoharjo. 4) Kultur terhadap kinerja guru di SMK se Kabupaten Sukoharjo. 5) Media pembelajaran terhadap kinerja guru di SMK se Kabupaten Sukoharjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini diketahui: 1) secara simultan kepemimpinan, konflik, kultur dan media pembelajaran secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 81,8%. 2) tidak ada kontribusi yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,055 dan thitungnya 1,970 lebih kecil dari ttabelnya 2,004. 3) Kontribusi konflik terhadap kinerja guru dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 45,3% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 55,4%. 4) Kontribusi kultur terhadap kinerja guru dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 26,3% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 15,3%. 5) Kontribusi media pembelajaran terhadap kinerja guru dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 12,5% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 15,3%.

Kata Kunci: kepemimpinan, konflik, kultur, media pembelajaran, kinerja guru.

Abstract

This study aims to knowing contribution : 1) Leadership, conflict, culture and learning media to teacher performance in vocational high school of Sukoharjo District. 2) Conflict to teacher performance in vocational high school of Sukoharjo District. 3) Culture to teacher performance in vocational high school of Sukoharjo District. 4) Learning media on teacher performance in vocational high school of Sukoharjo District. This type of research is quantitative research. Data collection techniques using documentations and questionnaires. Data analysis technique using multiple regression analysis. The results of this study is known: 1) Simultaneously the leadership, conflict, culture and learning media affect teacher performance with 81,8%. 2) There was not a significant contribution the leadership to the teacher performance with a significance value of 0.055 more than 0.05 and a tcount is 1.970 less than ttable is 2.004. 3) The contribution can be seen from The Effective Contribution of 45.3% and The Relative Contribution of 55.4%. 4) The contribution can be seen from The Effective Contribution of 26.3% and The Relative Contribution of 32.2%. 5) The contribution can be seen from The Effective Contribution of 12.5% and The Relative Contribution of 15.3%.

Keywords: leadership, conflict, culture, learning media, teacher performance.

1. PENDAHULUAN

Guru adalah tenaga pendidikan profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah pertama serta menengah atas. Guru merupakan tenaga profesional yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Tinggi rendahnya mutu lulusan sekolah, sangat ditentukan oleh profesional guru.

Persoalannya yang terjadi dewasa ini adalah, profesional guru menjadi diskusi dan sorotan menyeluruh di level nasional yaitu menyangkut dengan rendahnya mutu guru. Bahkan guru dianggap gagal mendidik anak karena mutu sekolah tidak bisa diterima pasar. Di sisi lain, anak didik secara nasional gagal dalam menempuh Ujian Nasional (UN) yang dianggap sebagai indikator keberhasilan pendidikan di Indonesia. Tolok ukur keberhasilan sekolah adalah pada kinerja guru yang tereflekasi pada cara merencanakan, melaksanakan dan mengevaliasi pembelajaran, intensitasnya dilandasi pada etos kerja dan disiplin profesionalnya.

Guru seringkali menjadi suatu komponen yang dikambinghitamkan jika peserta didiknya tidak mencapai keberhasilan. Ini memang tidak adil, melimpahkan tanggungjawab tersebut hanya kepada guru saja. Tetapi ada asumsi bahwa terbentuknya kepribadian dan moral itu tergantung kepada pendidik atau guru. Sehingga mau tidak mau guru harus bersikap profesional dalam proses belajar mengajar. Menurut Sumarji (2013: 31) Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan agen yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Dalam hal ini targetnya adalah para guru dapat meningkatkan prestasi kerja setelah mendapat pengaruh dari atasannya (kepala sekolah). Kepala sekolah disini berperan sebagai pemimpin yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsinya demi mencapai keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme guru (Wahjosumidjo, 2005: 81-82).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang terefleksi pada cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesionalnya dalam proses pembelajaran. Disiplin professional dapat dikembangkan lagi dalam beberapa hal seperti kepemimpinan kepala sekolah, konflik di lingkungan sekolah, budaya atau kultur dalam sekolah dan media pembelajaran. Disiplin professional guru dalam hal menyikapi kepemimpinan kepala sekolah, konflik di lingkungan sekolah, budaya atau kultur dalam sekolah dan media pembelajaran, menjadi bagian yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Hal inilah yang kemudian menjadi alasan untuk melihat kontribusinya terhadap kinerja guru.

Tujuan penelitian ini secara umum untuk menguji kontribusi kontribusi kepemimpinan, konflik, kultur dan media pembelajaran terhadap kinerja guru di SMK se Kabupaten Sukoharjo jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR).

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik deskriptif korelatif. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adakah kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka penelitian ini menggunakan teknik korelasi, dimana terdapat hubungan variabel-variabel yang ditunjukkan dengan angka korelasi (Sutama, 2012: 44-48).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden dilakukan dengan cara *proposional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan angket. Skala yang disusun berdasarkan 5 kemungkinan mulai dari selalu, sangaot sesuai, sering/ sesuai, kadang-kadang, jarang/ tidak sesuai, tidak pernah/ sangat tidak sesuai.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji Koefisien Determinasi (R^2), dan uji F. Untuk menganalisis pengaruh *variable independent* (*Kepemimpinan, Konflik, Kultur, dan Media pembelajaran*) yang berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja guru) menggunakan nilai beta yang *standardized*. Nilai beta *standardized* yang terbesar akan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Coba Instrumen

a. Validitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan instrumen kinerja guru, kepemimpinan, konflik, kultur dan media pembelajaran dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif).

b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan *(error)* sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrumen. Dalam hal ini, reliabilitas instrumen diukur dengan alat ukur *Cronbach's Alpha (α).* Apabila nilai $\alpha > 0,60$, maka instrument tersebut reliable.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Instrumen Penelitian	R_{alpha}	Keterangan
1	Kinerja Guru (Kin)	0,793	Reliabel
2	Kepemimpinan (Kp)	0,920	Reliabel
3	Konflik (Knf)	0,796	Reliabel
4	Kultur (Klt)	0,884	Reliabel
5	Media Pembelajaran (MP)	0,834	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

3.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnof. Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

No	Instrumen Penelitian	Nilai *Kolmogorov -Smirnof*	*Asymp. Sig*	Keterangan
1	Kinerja Guru (Kin)	1.176	0,126	Berdistribusi Normal
2	Kepemimpinan (Kp)	1.176	0,852	Berdistribusi Normal

3	Konflik (Knf)	1.176	0,548	Berdistribusi Normal
4	Kultur (Klt)	1.176	0,566	Berdistribusi Normal
5	Media Pembelajaran (MP)	1.176	0,664	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

b. Uji Linieritas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual kuadrat terhadap variabel independen. Jika (R^2.N) lebih besar dari 9,2 maka *standar error* mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Linieritas

No	Instrumen Penelitian	t_{hitung}	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan (Kp)	0,902	0,371	Bebas heteroskedastisitas
2	Konflik (Knf)	1,479	0,146	Bebas heteroskedastisitas
3	Kultur (Klt)	1,797	0,079	Bebas heteroskedastisitas
4	Media Pembelajaran (MP)	0,981	0,331	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah latarbelakang variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak, jika torelasinya lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinier

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Instrumen Penelitian	VIF	Tolerance	Keterangan
1	Kepemimpinan (Kp)	0,879	1,138	Bebas multikolinieritas
2	Konflik (Knf)	0,376	2,660	Bebas multikolinieritas
3	Kultur (Klt)	0,334	2,992	Bebas multikolinieritas
4	Media Pembelajaran (MP)	0,561	1,782	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi jika antar e_t dan e_{t-1} terdapat korelasi yang tinggi. Jika nilai d tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi *Autokorelasi* sempurna. Sebagai *rule of tumb* (aturan ringkas) jika d nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami *autokorelasi*. Tetapi, jika d = 0 sampai 1,5 disebut

memiliki *autokorelasi* positif, dan; jika d > 2,5 sampai 4 disebut memiliki *autokorelasi* negatif.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	.905(a)	.818	.803	1.21309	1.726

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

3.1.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Ganda

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*		
1	(Constant)	11,987	3,297	1,433	0,154
	X1 (Kepemimpinan)	0,058	0,029	1,970	0,000
	X2 (Konflik)	-0,362	0,067	-5,396	0,000
	X3 (Kultur)	0,216	0,071	3,047	0,000
	X4 (Media Pembelajaran)	0,158	0,069		

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Pada konstanta sebesar 11,987, variabel independen Kp, Knf, Klt dan MP dalam kondisi stabil, kinerja guru naik sebesar 1. Sebagaimana dalam persamaan di atas, diketahui koefisien regresi Kp sebesar 0,058, koefisien regresi Knf sebesar (-0,362), koefisien regresi Klt sebesar 0,216 dan koefisien regresi MP sebesar 0,158. Koefisien regresi ketiga variabel bebas adalah positif, artinya semakin besar kontribusi variabel bebas yaitu Kp, Klt dan MP, semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya variabel Knf negatif, artinya semakin besar kontribusi variabel Knf semakin menurun kinerja guru.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji F

	Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	324,651	4	81,163	55,153	0,000
	Residual	72,108	49	1,472		
	Total	396,759	53			

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Hasil analisis yaitu F_{hitung} lebih besar F_{tabel} (55,153>2,540). Dibuktikan juga dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Kesimpulannya yaitu model yang digunakan sudah tepat (*fit*).

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 9. Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
X1 (Kepemimpinan)	1,970	0,055	H0 diterima
X2 (Konflik)	-5,396	0,000	H0 ditolak
X3 (Kultur)	3,047	0,004	H0 ditolak
X4 (Media Pembelajaran)	2,277	0,027	H0 ditolak

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar maka digunakan Uji t. Hipotesis nol diterima atau ditolak digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Apabila $t_{hitung} \leq -2$atau $t_{hitung} \geq 2$ maka Ha diterima dan Ho ditolak,
2) Apabila $t_{hitung} < 2$ atau $t_{hitung} > -2$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,905	0,818	0,803	1,21309

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai adjust R *square* sebesar 0,818 (81,8%). Artinya bahwa variabel dependen (kinerja guru) dapat dijelaskan sebesar 81,8% oleh varaibel dependen (kepemimpinan, konflik, kultur, dan media pembelajaran). Sisanya 18,2% dijelaskan varaibel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

e. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Sumbangan prediktor digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing *variable independent* terhadap *variable dependent*. Sumbangan efektif disajikan dengan SE, dan sumbangan relatif disajikan dengn SR.

Tabel 11. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Variabel	SE	SR
Kepemimpinan	-2,3 %	-2,8 %
Konflik	45,3 %	55,4 %
Kultur	26,3 %	32,2 %
Media Pembelajaran	12,5 %	15,3 %
Jumlah	81,8%	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

3.2 Pembahasan

Hasil uji hipotesis diketahui variabel Klt dan MP berpengaruh positif dan signifikan, Knf perpengaruh negatif dan signifikan, sementara Kp tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel Klt maupun MP, akan menyebabkan kinerja guru akan terpengaruh naik atau meningkat, sebaliknya pengaruh negatif variabel konflik akan mempengaruhi penurunan kinerja guru. Signifikansi pengaruh variabel Klt dan MP terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa baik Klt maupun MP dapat menyebabkan peningkatan terhadap kinerja guru. Hal ini juga dapat dinyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMK, maka Klt dan MP harus ditingkatkan. Signifikan juga dapat diinterprestasikan sebagai pengaruh yang berarti, sungguh-sungguh terjadi dan bukan karena kebetulan terjadi pada guru di SMK di Sukoharjo saja, melainkan berarti dan sungguh-sungguh pengaruh Kp, Knf, Klt dan MP terhadap kinerja guru.

Tidak ada kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja guru

Hipotesis pertama ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru ditolak. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,055 dan t_{hitung}nya 2,004. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Jalilizadeh, dkk. (2013) yang menyimpulkan ada hubungan antara gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan dimensi mereka (baik demokratis, otokratis, konsultatif, partisipatif) dengan kinerja guru.

Gaya kepemimpinan sebagai salah satu faktor terpenting untuk kompatibilitas manajer dengan organisasi, kesuksesannya terletak pada hubungan dan kinerja. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dihitung sebagai faktor yang efektif di bidang pendidikan dapat memberi efek lebih positif pada guru pendidikan jasmani sebagai kekuatan yang berbeda dari guru lainnya, dan dapat berkomunikasi dengan lebih baik dan lebih efektif dengan siswa mereka. Penelitian dari Duze (2012) menyatakan kinerja guru berhubungan signifikan dengan gaya kepemimpinan demokratis daripada gaya kepemimpinan otokratik atau *laissez-faire*, sementara penelitian dari Adeyemi (2010) menyatakan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan di kalangan kepala sekolah menengah atas. Jadi, memilih gaya yang tepat bisa meningkatkan efisiensi guru sehingga berperan penting dalam mendidik siswa.

Ada kontribusi negatif dan signifikan antara konflik dengan kinerja guru

Hipotesis ada kontribusi negatif dan signifikan antara konflik dengan kinerja guru diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dan t_{hitung} yaitu 0,000 dan -5,396. Kontribusi konflik dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 45,3% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 55,4%. Temuan pengaruh konflik terhadap kinerja guru ini sejalan dengan penelitian dari Barmao (2012) bahwa konflik di sekolah mempengaruhi moral dan kinerja guru secara negatif dan mengurangi produktivitas kerja mereka. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian dari Rohprihatini (2013) yang menyimpulkan konflik berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.

Penelitian dari Goksoy dan Argon (2016) menyatakan konflik di sekolah merupakan situasi negatif yang disebabkan oleh perbedaan pendapat dan pembentukan kelompok dengan orang yang berpikiran serupa berdasarkan ketidakmampuan untuk menemukan kesamaan dan ketidaksepakatan, ketegangan,

ketidaksesuaian, kurangnya komunikasi dan bentrokan ideologis. Guru yang mengalami konflik memiliki perasaan negatif seperti kekecewaan, ketidakpekaan, stres, duka, ketidaknyamanan dan lain-lain dan mungkin tidak menyukai profesinya, memiliki semangat dan motivasi rendah, membentuk kelompok dengan orang yang berpikiran sama dan telah mengurangi kinerjanya.

Ada kontribusi yang signifikan antara kultur dengan kinerja guru

Hipotesis ada kontribusi yang signifikan antara kultur dengan kinerja guru terbukti. Dapat dilihat dari nilai signifikansi dan t_{hitung} sebesar 0,000 dan 3,047. Kontribusi kultur dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 26,3% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 32,2%. Temuan pengaruh kultur terhadap kinerja guru, sejalan dengan penelitian dari Arifin, dkk. (2014) dan Afandi dan Supeno (2016) yang menyimpulkan kultur atau budaya memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Penelitian dari Chishamiso, dkk. (2014) juga mempertegas hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Hermawan (2016) yang menyatakan bahwa kultur organisasi memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap kultur organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian kultur organisasi menjadi peramal tinggi rendahnya kinerja guru. Guru, kepala sekolah dan siswa harus menciptakan suasana sekolah yang harmonis, kondusif sehingga proses pembelajaran akan berjalan dengan baik.

Triwahyuni, dkk. (2014) menyampaikan penerapan pengaruh kultur terhadap kinerja guru adalah bahwa semua anggota sekolah harus memperkuat nilai bersama yang dapat meningkatkan keberhasilan kinerja guru. Kultur yang kuat, nilai bersama inti organisasi memungkinkan guru dan staf untuk menerima nilai yang mengarah pada komitmen yang lebih besar terhadap nilai-nilai yang akan membuat kultur organisasi semakin kuat untuk mendukung kinerja guru sehingga menghasilkan budaya sekolah yang kuat yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Ada kontribusi yang signifikan antara media pembelajaran dengan kinerja guru

Hipotesis ada kontribusi yang signifikan antara media pembelajaran dengan kinerja guru terbukti. Dapat dilihat dari nilai signifikansi dan t_{hitung} sebesar 0,027 dan 2,277. Kontribusi media pembelajaran dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 12,5% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 15,3%. Temuan pengaruh media pembelajaran terhadap kinerja guru, sejalan dengan Gagarin, dkk. (2013) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan media sarana dan prasarana sekolah terhadap kinerja guru. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Khattak, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa media sosial dapat berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian dari Olokoba, dkk. (2014) bertentangan dengan hasil penelitian ini, dimana hasil penelitiannya menunjukkan banyak sekolah tidak memiliki media pembelajaran dan guru tidak menggunakan alat TIK dalam kegiatan pengajaran mereka, juga terungkap bahwa pelatihan TIK yang diterima terhadap guru tidak memiliki dampak pada penggunaan instruksional. Padahal penggunaan media pembelajaran ini memiliki banyak manfaat dalam meningkatkan kinerja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Naz dan Akbar (2012) bahwa media pembelajaran memiliki manfaat: 1) membantu siswa dalam perolehan pengetahuan yang lebih besar dan memastikan ketahanan yang lebih lama terhadap pengetahuan yang didapat, 2) memotivasi peserta didik karena hal itu meningkatkan minat multisensori dan dengan demikian pembelajaran menjadi lebih cepat dan produktif, 3) memberi petunjuk pada kelas sebagai basis yang lebih ilmiah dan memungkinkan guru untuk mentransfer pengetahuan secara terorganisir dan lebih sistematis, 4) alat pengajaran yang tepat yang membantu guru menggambar dan memperbaiki perhatian siswa terhadap pengajaran, 5) meningkatkan keterampilan pemahaman dan kejelasan komunikasi dapat sangat ditingkatkan dengan menggunakannya, 6) membantu dalam mengaduk proses berpikir dan imajinasional dan kekuatan penalaran para siswa, 7) membantu guru menghemat waktu dan energi mereka, 8) sebagai alat yang ideal untuk mengkaji

hasil belajar dan mengevaluasi kelengkapan pembelajaran tertentu, 9) membuka ruang lingkup yang lebih luas untuk pembelajaran interaktif dan menawarkan kesempatan belajar individual.

4. PENUTUP

Kepemimpinan, konflik, kultur, dan media pembelajaran secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja guru di SMK se Kabupaten Sukoharjo jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR). Hal ini dapat dilihat dari signifikansi uji F yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Kontribusi dari semua variabel bebas (Kepemimpinan, Konflik, Kultur, dan Media Pembelajaran) sebesar 81,8% terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

Tidak ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru. Hal ini terbukti dari t_{hitung} sebesar 1,970 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,004. Didukung dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,055.

Ada kontribusi negatif dan signifikan antara konflik dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar -5,396 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,004. Didukung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Kontribusi konflik terhadap kinerja guru dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 45,3% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 55,4%.

Ada kontribusi yang signifikan antara kultur dengan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,047 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,004. Didukung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Kontribusi kultur terhadap kinerja guru dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 26,3% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 15,3%.

Ada kontribusi yang signifikan antara media pembelajaran dengan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,277 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,004. Didukung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,027. Kontribusi media pembelajaran terhadap kinerja guru dapat dilihat dari Sumbangan Efektifnya sebesar 12,5% dan Sumbangan Relatifnya sebesar 15,3%.

DAFTAR PUSTAKA

Adeyemi, T.O. 2010. “Principals’ leadership styles and teachers’ job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria”. *Journal of Education Administration and Policy Studies*, Vol. 2, No. 6, pp. 83-91.

Afandi, P. dan Supeno, B. 2016. “The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher’s Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City”. *International Journal of Business and Management*, Vol. 11, No. 5, pp. 283-295.

Arifin, F., Troena, E.A., Djumahir, & Rahayu, M. 2014. “The Influence of Organizational Culture, Leadership, And Personal Characteristics towards Work Engagement and Its Impacts on Teacher’s Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta)”. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 3, No. 1, pp. 20-29.

Barmao, Catherine. 2012. “Causes and Effects of Conflict on Teacher Morale in Public Primary Schools in Eldoret Municipality, Kenya”. *Journal of Education and Human Development*, Vol. 1, No. 1, pp. 22-29.

Chishamiso, C., Obert, S., Desderio, C.M., Joseph, M.T., & Martin, D. 2014. ”Organizational Culture and its Impact on Educator Performance. A case of Educators in Masvingo Urban in Zimbabwe”. *The International Journal Of Humanities & Social Studies*, Vol. 2, Issue 11, pp. 65-73.

Duze, Chinelo O. 2012. “Leadership Styles of Principals and Job Performance of Staff in Secondary Schools in Delta State of Nigeria”. *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia*, Vol. 1, No. 2, pp. 224-245.

Gagarin, M.Y., Pallu, S., & Baharuddin. 2013. ”Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur”. *Jurnal Fakultas Teknik*, Nusa Tenggara Timur: Universitas Hasanuddin.

Goksoy, S. dan Argon, T. 2016. “Conflicts at Schools and Their Impact on Teachers”. *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 4, No. 4, pp. 197-205.

Hermawan. 2016. “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMK – SPP Bandung Jawa Barat”. *TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, hlm. 13-6.

Jalilizadeh, M., Abbasi, H. & Mohammadi, S. 2013. “The Relationship Between Principals' Leadership Styles With Performance of Physical Education Teachers In Secondary Schools In Western Provinces of Iran”. Asian

Journal Of Management Sciences & Education, Vol. 2, No. 4, pp. 187-193.

Khattak, S.R., Batool, S., Saleem, Z., & Takrim, K. 2016. "Effects of Social Media on Teachers' Performance: Evidence from Pakistan". *The Dialogue*, Vol. XI, No. 1, pp. 127-134.

Naz, A.A. dan Akbar, R.A. 2012. "Use of Media for Effective Instruction its Importance: Some Consideration". *Journal of Elementary Education*, Vol. 18, No. 1-2, pp. 35-40.

Olokoba, Abdullahi & Omosidi. 2014. "Impact of Information Communication Technology (ICT) on The Management And Performance of Secondary School Teachers In Kwara State, Nigeria". *International Journal of Education Learning and Developmen*t, Vol. 2, No. 3, pp. 60-67.

Rohprihatini, Paulina R. 2013. "Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Karangpilang Surabaya". *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma.

Sutama. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Surakarta: Fairus Media.

Triwahyuni, L., Abdullah, T., & Sunaryo, W. 2014. "The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance". *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 2, No. 10, pp. 145-165.