

Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Kerja dan Citra Diri terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Cilacap

Mokhamad Arif Indryanto^{1*}, Edhy Susatya², Muhammad Kunta Biddinika³

^{1,2,3} Program Magister Pendidikan Guru Vokasi Universitas Ahmad Dahlan
Yogyakarta

Email : arifindryanto@yahoo.co.id^{1*}, edhy.susatya@yahoo.com²,
muhammad.kunta@mti.uad.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis; (1) pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, terhadap kinerja guru tidak tetap, (2) pengaruh persepsi budaya kerja terhadap kinerja guru tidak tetap, (3) pengaruh citra diri terhadap kinerja guru tidak tetap, dan (4) pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan citra diri terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Negeri se Kabupaten Cilacap. Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif korelasional untuk melihat pengaruh tiga variabel bebas berupa kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya kerja (X2), dan citra diri (X3) terhadap satu variabel terikat kinerja guru tidak tetap (Y). Sampel ditentukan dengan teknik *simple stratified random sampling* sejumlah 77 responden dari 255 anggota populasi. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik berupa *uji normalitas*, *uji multikolinieritas*, *uji heteroskedastisitas*, *uji autokorelasi* dan menggunakan *uji regresi linier berganda* untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan; (1) tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak tetap, (2) ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru tidak tetap, (3) ada pengaruh signifikan citra diri terhadap kinerja guru tidak tetap, dan (4) ada pengaruh signifikan secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan citra diri terhadap kinerja guru tidak tetap. Harga koefisien determinasi penelitian sebesar 0,653 yang artinya variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, persepsi budaya kerja, dan citra diri secara simultan mempengaruhi 65,3% kinerja guru tidak tetap dan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain. variabel di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Perspepsi tentang Kepemimpinan, Budaya Kerja, Citra Diri , Kinerja Guru Tidak Tetap

Abstract

This study aims to analyze; (1) the influence of perceptions about the principal's leadership on the performance of non-tenure teachers, (2) the influence of perceptions of work culture on the performance of non-tenure teachers teachers, (3) the influence of self-image on the performance of non-tenure teachers teachers, and (4) the influence of perceptions about the principal's leadership schools, work culture, and self-image on the performance of non-tenure teachers in State Vocational High Schools in Cilacap Regency. The research was carried out with a correlational quantitative approach to see the effect of three independent variables, to see the effect of three independence variables in the form: perception of the principal's leadership (X1), perception of work culture (X2), and self-image (X3) on a dependent variable teacher performance (Y). The sample was determined using a simple stratified random sampling technique with a total of 77 respondents from 255 members of the population. The data were analyzed using the classical assumption test in the form of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test and using multiple linear regression to test the research hypothesis. The results showed; (1) there is no effect of perception of the principal's leadership on non-tenure teachers teachers performance of, (2) there is a significant influence of perception of work culture on non-tenure teachers

performance, (3) there is a simultaneous significant effect of self-image on the performance of non-tenure teachers teachers, and (4) there is a simultaneous significant of perception of principal leadership, perception of work culture, and self-image on non-tenure teachers teacher performance. The price of the research determination coefficient is 0.653, which means that the variables of perception about the principal's leadership, perceptions of work culture, and self-image simultaneously affect 65.3% of non-tenurethe teacher's performance and the remaining 34.7% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords : Perceptions About Leadership, Work Culture, Self-Image, Non-Tenure Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Ketercapaian tujuan pendidikan nasional dipengaruhi banyak faktor, diantara faktor ialah ketersediaan guru dengan kualifikasi minimal berpendidikan sarjana, memiliki akta mengajar, dan lulus program pelatihan guru (PPG) yang difasilitasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud). Sekolah menengah kejuruan menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan mempunyai peran besar dalam mensukseskan ketercapaian tujuan pendidikan yang memberikan bekal kemampuan siswa untuk bekerja dalam bidang tertentu (Sudira, 2016). Data badan pusat statistik (BPS) jumlah guru jenjang pendidikan SMK di Indonesia tahun pelajaran 2019/2020 tercatat 302.791 guru, tersebar di 34 provinsi, dengan 144.214 guru berstatus negeri dan 158.577 bertugas di sekolah swasta (BPS, 2020). Guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS) SMK negeri di Indonesia berdasarkan data Kemdikbud tercatat 82.944 orang dan 61,270 orang berstatus guru tidak tetap. Data Kemdikbud Kabupaten Cilacap menyatakan bahwa guru tetap (PNS dan GTY) berjumlah 10.906 (65%) dan 5.905 (35%) berstatus guru tidak tetap. Sedangkan guru SMK berjumlah 2.055 terdiri dari guru tetap dan guru tidak tetap. Terkait dengan status kepegawaian guru, Sari, Imron et al. (2013) menyatakan status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Andani dan Sulasminten (2019) terhadap guru di sekolah negeri menyatakan bahwa motivasi kerja guru bukan PNS lebih tinggi dikomparasikan dengan guru PNS, namun disiplin kerja guru PNS lebih tinggi dikomparasikan dengan guru bukan PNS walau perbedaannya tidak signifikan. Idealnya status kepegawaian guru tidak mempengaruhi kinerja, jika persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah positif dan kepala sekolah bisa bersinergi dengan semua guru tanpa memandang statusnya.

Sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah dan merupakan salah satu unsur pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyeraskan seluruh sumber daya pendidikan yang ada di sekolah (Mulyasa, 2018). Kepala sekolah harus memberdayakan segenap sumber daya yang dimiliki sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan dukungan kepada segenap sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kemajuan sekolah dan kinerja guru yang baik. Hasil penelitian Kurniawati & Gisttiati et al. (2019) mengungkapkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, budaya organisasi. Persepsi guru tentang kepemimpinan seringkali didasarkan pada perilaku pemimpin, dan apa yang model pemimpin setiap hari. Kepala sekolah perlu menyadari bagaimana gaya kepemimpinan dan perilaku mereka mempengaruhi budaya dan pekerjaan sekolah (Britton, 2018). Guru memandang kepala sekolah sebagai model mendemonstrasikan nilai-nilai budaya sekolah secara konsisten untuk membangun budaya yang efektif atau perbaikan.

Budaya kerja adalah perwujudan dari nilai-nilai dari sekelompok orang, masyarakat dalam sebuah organisasi atau lembaga yang kemudian diubah menjadi norma serta aturan-aturan yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi seperti yang diinginkan untuk mencapai visi dan misi. Budaya kerja sekolah bertujuan untuk mengolah sikap dan perilaku orang yang ada dalam organisasi agar dapat menambah produktivitas kerja guna menghadapi sekian banyak tantangan dimasa mendatang (Amunhai, 2007).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja dengan signifikan seperti yang diungkapkan Nurwahidah, Nongkeng et al. (2018), penerapan budaya kerja yang semakin baik berdampak terhadap semakin tingginya kinerja pegawai. Selanjutnya budaya kerja yang kuat meningkatkan produktivitas, dan akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap layanan yang diberikan para pegawai sebagai aparatur negara (Hatelea, Rusmiwari et al., 2014).

Guru sebagai bagian dari sistem organisasi sekolah berinteraksi dengan kepala sekolah, rekan sejawat, para siswa dan staf tata usaha yang bekerja bersama untuk mewujudkan tercapainya visi dan tujuan sekolah. Guru mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik dalam proses kegiatan mengajar. Semua guru baik yang berstatus PNS maupun GTT di sekolah negeri harus memiliki citra diri positif agar mendapatkan kinerja yang maksimal, dan hal ini bisa terwujud karena dukungan kepemimpinan kepala sekolah, rekan sejawat dan dinas pendidikan. Citra diri guru akan penerimaan lingkungan terhadap dirinya yang berkaitan dengan kepribadian guru tersebut (Chaniago. 2013). Guru akan bersikap profesional jika memiliki citra diri positif. Artinya mereka akan memandang dirinya sebagai orang yang mesti memperlihatkan diri di depan siswa secara profesional.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional untuk melihat hubungan dan pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian bersifat *ex post facto* yang disusun secara empiris dan sistematis, peneliti tidak mengontrol variabel bebas (X) karena peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian melainkan mengikuti faktor faktor yang telah terjadi atau pernah dilakukan subjek penelitian, kemudian dilakukan uji efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya (Sudjana, 2005).

Populasi penelitian adalah semua guru tidak tetap Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se Kabupaten Cilacap. Sampel ditetapkan dengan teknik *proportional random sampling* yang telah mengisi angket dan mengembalikannya. Data sampel diharapkan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian (Creswell, 2015). Sampelnya penelitian ditetapkan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi, menurut Arikunto (1998); jika populasi memiliki beberapa ratus subjek, sampel penelitian dapat diambil 25-30 % jumlah populasi. Peneliti mengambil sampel 30% dari jumlah populasi dengan teknik *proportional random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 77 guru tidak tetap (GTT).

Data yang digunakan merupakan data primer berupa skor total dari angket persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, persepsi budaya kerja, citra diri, dan kinerja guru tidak tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan angket terdiri atas angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya terdiri atas : angket persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, angket persepsi budaya kerja, angket citra diri, dan angket kinerja yang diberikan kepada guru tidak tetap SMK Negeri se Kabupaten Cilacap. Data dianalisa menggunakan teknik regresi linier berganda dengan uji prasyarat berupa ; (1) uji normalitas, (2) uji multi kolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik pada uji normalitas residual menggunakan pendekatan pendekatan Monte Carlo Sig.(2-tailed) pada taraf signifikansi 5%. Penafsiran data dalam pengambilan keputusan uji normalitas:

Tabel 1. Hasil uji normalitas data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Monte Carlo Sig. 2-tailed)

| | | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| N | | | 77 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | ,0000000 |
| | Std. Deviation | | 3,61578255 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | ,159 |
| | Positive | | ,159 |
| | Negative | | -,117 |
| Test Statistic | | | ,159 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | ,000 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | ,104 ^d |
| | 95% Confidence Interval | Lower Bound | ,036 |
| | | Upper Bound | ,172 |
| | | Bound | |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 77 sampled tables with starting seed 2000000.

Penafsiran data dalam pengambilan keputusan uji normalitas: Data berdistribusi normal jika nilai Monte Carlo Sig. > 0,05 dan jika nilai Monte Carlo.Sig. < 0,05 data tidak berdistribusi normal. Nilai s nilai Monte Carlo Sig. (2–tailed) untuk keseluruhan variabel adalah 0,104. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka disimpulkan bahwa seluruh data variabel penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Data sampel diolah menggunakan aplikasi SPSS-22 dengan hasil seperti ditunjukkan pada tabel 2;

Tabel 2. Uji multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,422 | 7,801 | | ,182 | ,856 | | |
| | Persepsi kepemimpinan kepsek (X1) | ,139 | ,095 | ,122 | 1,462 | ,148 | ,678 | 1,475 |
| | Persepsi budaya kerja (X2) | ,452 | ,103 | ,436 | 4,363 | ,000 | ,476 | 2,099 |
| | Citra diri (X3) | ,390 | ,085 | ,395 | 4,592 | ,000 | ,643 | 1,555 |

a. Dependent Variable: Kinerja GTT

Kriteria uji tidak terjadi multikolinieritas jika : nilai tolerance > 0,01 dan Nilai VIF < 10. Tabel 2 hasil perhitungan aplikasi SPSS menunjukkan nilai tolerance variabel X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0.05, begitu juga nilai VIF ketiga variabel lebih kecil dari 10, berdasarkan kriteria uji dinyatakan bahwa data tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan Glejser dengan kriteria uji; Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika nilai Sig. > 0,05 dan terjadi gejala heteroskedastisitas jika nilai Sig. < 0,05. Hasil SPSS untuk uji heteroskedastisitas absolut residual dapat dilihat pada tabel 3;

Tabel 3. Uji heteroskedastisitas absolut residual Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | -13,725 | 5,451 | | - | ,014 |
| | Persepsi kepemimpinan kepek | -,003 | ,066 | -,005 | 2,518 | ,970 |
| | Persepsi budaya kerja | ,087 | ,072 | ,189 | 1,204 | ,232 |
| | Citra diri | ,105 | ,059 | ,239 | 1,771 | ,081 |

a. Dependent Variable: Abs_res

Tabel 4 . Nilai signifikansi variabel X (Uji Glesjer)

| Variabel | Nilai Sig | Kriteria | Kesimpulan |
|----------|-----------|----------|-----------------------------------|
| X1 | 0,970 | > 0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| X2 | 0,232 | > 0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| X3 | 0,081 | > 0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

4. Uji Autokorelasi

Uji terhadap autokorelasi menggunakan pendekatan Durbin-Watson, kriteria uji: $DU < DW < 4-DU$, tidak terjadi gejala autokorelasi, $DW < DL$ atau $DW > 4DL$, terjadi autokorelasi. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, tidak ada kepastian atau tidak ada kesimpulan yang pasti. Hasil SPSS uji autokorelasi dengan pendekatan *Durbin-Watson* ditampilkan pada tabel 5;

Tabel 5. Model Summary Durbin-Watson Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,808 ^a | ,653 | ,638 | 3,689 | 2,138 |

a. Predictors: (Constant), Citra diri, Persepsi kepemimpinan kepek, Persepsi budaya kerja

b. Dependent Variable: Kinerja GTT

Hasil uji Durbin-Watson diperoleh harga nilai $n=77$, pada $k=3$ Nilai DU : 1,7117 nilai dL: 1,5502. Nilai Durbin-Watson hasil SPSS 2,136. Harga DW berada diantara dU dan 4-dU: $1,7117 < 2,138 < (4-1,5502)$ atau $1,7117 < 2,138 < (2,2883)$, disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Hipotesis Penelitian

Serangkaian pengujian hipotesis diperlukan dalam menganalisis data. Pengujian hipotesis yang pertama, kedua, dan ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis keempat untuk mengetahui pengaruh variabel terikat secara bersama-sama menggunakan teknik analisis regresi berganda tiga variabel bebas. Kedua teknik analisis data tersebut menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS 22,0. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel 6;

Tabel 6. Hasil analisis regresi berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1,422 | 7,801 | | ,182 | ,856 |
| | Persepsi kepemimpinan kepek | ,139 | ,095 | ,122 | 1,462 | ,148 |
| | Persepsi budaya kerja | ,452 | ,103 | ,436 | 4,363 | ,000 |
| | Citra diri | ,390 | ,085 | ,395 | 4,592 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja GTT

Penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja GTT (Y)

Uji hipotesis pengaruh parsial variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan *uji standarized coefficients* (Uji T). Kriteria uji pengaruh parsial variabel bebas (X1) terhadap variabel Y adalah; Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 : maka variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.

Hasil SPSS untuk menguji hipotesis pengaruh parsial variabel X1 terhadap Y, nilai signifikansi variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS sebesar 0,148. Nilai signifikansi untuk uji pengaruh variabel X1 terhadap Y pada taraf nyata 0,05. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} variabel X1 : 1,462 dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) : 1,993$.

Variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Negeri se Kabupaten Cilacap, berdasarkan kriteria uji signifikansi, nilai signifikansi $0,148 > 0,05$, nilai t_{hitung} variabel X1 : 1,462 dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) : 1,993$. Nilai $t_{hitung} (1,462) < t_{tabel} (1,993)$.

2. Uji hipotesis pengaruh persepsi budaya kerja (X2) terhadap kinerja GTT (Y)

Uji Hipotesis pengaruh parsial variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan *uji standarized coefficients* (Uji T). Kriteria uji pengaruh parsial variabel bebas (X2) terhadap variabel Y adalah; Jika nilai Signifikansi $> 0,05$: maka variabel X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y . Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y .

Hasil SPSS untuk menguji hipotesis pengaruh parsial variabel X_2 terhadap Y , nilai signifikansi variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS sebesar 0,000. Nilai signifikansi untuk uji pengaruh variabel X_1 terhadap Y pada taraf nyata 0,05. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_2 : 4,363 dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) : 1,993$.

Variabel persepsi budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Negeri se Kabupaten Cilacap, berdasarkan kriteria uji signifikansi, nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel X_2 : 4,363 dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) : 1,993$. Nilai $t_{hitung} (4,363) > t_{tabel} (1,993)$

3. Uji Hipotesis pengaruh citra diri (X_3) terhadap kinerja GTT (Y)

Uji Hipotesis pengaruh parsial variabel bebas (X_3) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan *uji standardized coefficients* (Uji T). Kriteria uji pengaruh parsial variabel bebas (X_3) terhadap variabel Y adalah; Jika nilai Signifikansi $> 0,05$: maka variabel X_3 tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel X_3 terhadap variabel Y . Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh variabel X_3 terhadap variabel Y . Hasil SPSS untuk menguji hipotesis pengaruh parsial variabel X_3 terhadap Y , nilai signifikansi variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS sebesar 0,000. Nilai signifikansi untuk uji pengaruh variabel X_1 terhadap Y pada taraf nyata 0,05. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} variabel X_3 : 4,592 dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1):1,993$.

Variabel citra diri berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Negeri se Kabupaten Cilacap, berdasarkan kriteria uji signifikansi, nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel X_3 : 4,592 dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) : 1,993$. Nilai $t_{hitung} (4,592) > t_{tabel} (1,993)$.

Persamaan regresi linier berganda tiga variabel bebas; pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1), persepsi budaya kerja (X_2) , dan citra diri (X_3) terhadap variabel terikat kinerja guru tidak tetap (Y) disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,422 + 0,139X_1 + 0,452X_2 + 0,390X_3$$

Nilai konstanta yang didapat sebesar 1,422, memiliki arti bahwa apabila variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah, persepsi budaya kerja dan citra diri diasumsikan bernilai 0 maka nilai kinerja adalah 1,422. Nilai koefisien regresi persepsi kepek (X_1) 0,139 memiliki arti apabila ada kenaikan 1% kenaikan variabel persepsi tentang kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan pada kinerja 0,139. Nilai koefisien regresi persepsi budaya kerja (X_2) adalah 0,452 memiliki arti apabila ada kenaikan 1% kenaikan variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan pada kinerja 0,452. Nilai koefisien regresi citra diri adalah 0,390, memiliki arti apabila ada kenaikan 1% kenaikan variabel persepsi kepek akan menyebabkan kenaikan pada kinerja 0.390.

4. Uji Hipotesis pengaruh persepsi tentang kepala sekolah (X_1), persepsi budaya kerja (X_2) dan citra diri (X_3) terhadap kinerja GTT (Y)

Uji hipotesis pengaruh persepsi tentang kepala sekolah, persepsi budaya kerja dan citra diri terhadap kinerja GTT. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi ganda tiga prediktor dengan bantuan program aplikasi SPSS 22,0. Uji hipotesis menggunakan uji statistik F dari tabel ANOVA dengan kriteria uji:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$; terdapat pengaruh simultan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$; tidak terdapat pengaruh simultan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y . Hasil perhitungan SPSS untuk uji F terangkum pada tabel 21;

Tabel 7. Hasil uji statistik F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1867,632 | 3 | 622,544 | 45,738 | ,000 ^b |
| | Residual | 993,615 | 73 | 13,611 | | |
| | Total | 2861,247 | 76 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja GTT

b. Predictors: (Constant), Citra diri, Persepsi kepemimpinan kepesek, Persepsi budaya kerja

Hasil uji statistik (ANOVA) SPSS memperoleh nilai $F_{hitung} : 45,738$, dan nilai F_{tabel} (pada $n:3$, $n-k-1 : 73$) : 2,73.

Variabel persepsi tentang kepala sekolah, persepsi budaya kerja, dan citra diri guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja GTT SMK Negeri se Kabupaten Cilacap. Berdasarkan kriteria uji; $F_{hitung} (4,738) > F_{tabel} (2,73)$. Untuk melihat seberapa besar pengaruh simultan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat seperti ditunjukkan pada tabel 22;

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,808 ^a | ,653 | ,638 | 3,689 |

a. Predictors: (Constant), Citra diri, Persepsi kepemimpinan kepesek, Persepsi budaya kerja

Koefisien determinasi (R square) digunakan untuk menguji pengaruh simultan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil SPSS memberikan nilai R-Square sebesar 0,653 memiliki arti bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, persepsi tentang budaya kerja, dan citra diri berpengaruh 65,3 % terhadap kinerja GTT dan sisanya 34,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian kuantitatif terdiri atas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas berupa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, persepsi budaya kerja, dan citra diri sedangkan variabel terikatnya kinerja GTT. Hasil penelitian pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, persepsi budaya kerja, dan citra diri terhadap kinerja GTT SMK Negeri se Kabupaten Cilacap disimpulkan hal hal berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) SMK Negeri se Kabupaten Cilacap dengan nilai signifikansi $0,148 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,462 < t_{tabel} 1,993$
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi budaya kerja (X2) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) SMK Negeri se Kabupaten Cilacap dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,363 > t_{tabel} 1,993$
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan citra diri guru (X3) terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Negeri se Kabupaten Cilacap dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,592 > t_{tabel} 1,993$.
4. Terdapat secara bersama sama pengaruh positif dan signifikan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1), persepsi budaya kerja (X2), dan citra diri (X3) terhadap kinerja guru tidak tetap (Y) SMK Negeri se Kabupaten Cilacap dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan $F_{hitung} 45,738 > F_{tabel} 2,73$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amunhai, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Andani, R. T. and Sulasminten (2019). "Perbedaan motivasi dan disiplin pada guru PNS dan bukan PNS DI SMP se-Surabaya Barat. *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2): 1-8.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*. Jakarta. Rineka Cipta
- BPS (2020). *Statistik Indonesia: Statistical yearbook of Indonesia 2019*. Jakarta, Badan Pusat Statistik.
- Britton, E. M. (2018). *Influence of school principals on teachers' perceptions of school culture*, Walden University.
- Chaniago, S. (2013). Profesionalisme guru meningkatkan citra dunia pendidikan. *Jurnal Ekonosains* 1(1): 1-12.
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan: Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi riset kualitatif & Kuantitatif* (H.P. Soetjipto & S.M. Soetjipto). Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Hatelea, A., et al. (2014). Budaya kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 3(2): 1-5.
- Kemdikbud (2014). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta, Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Kemdikbud (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia V. D. Mulyadi, R. Sugiarto, J. S. Hendrick and K. Hartono. Jakarta, Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Kurniawati, M., et al. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi instruksional kepala sekolah untuk disiplin kerja guru. *Jurnal Aplikasi IPTEK Indonesia*, 3(2);80-86).
- Nurwahidah, et al. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 1(1): 25-43.
- Sari, T. E., et al. (2013). Perbedaan tingkat etos kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap. *Manajemen Pendidikan*. 4(2): 167-174.
- Agustian, A. G. (2003). *Rahasia sukses membangkitkan ESQ power: Sebuah journey melalui Al-Ikhsan*. Jakarta, Penerbit Arga.
- Akib, R., Elpisah, E., & Fhareza, M. (2022). Peran budaya kerja sekolah terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. *Jambura Economic Education Journal*, 4(1), 42-50.
- Ariani, D., & Hamid.A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja guru MAN 1 Muara Enim. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global Competitive Advantage.
- Arifin, A. (2004). *Teori Pengembangan Clan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta, Media.
- Arsyad, A. R. (2019). Pengelolaan dan pemberdayaan guru non-PNS madrasah negeri di Kota Gorontalo. *Jurnal Educandum* 5(2): 220-233.
- Aziz, A. Q. and Suwatno (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2): 246-253.
- Barnawi and M. Arifin (2017). *Kinerja guru profesional : Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian*. Yogyakarta, Ar-Ruz Media.
- Chang, D. F., et al. (2017). Investigating the Major Effect of Principal's Change on School Teachers' Professional Development. *IAFOR Journal of Leadership of Education* 5(3): 139-154.
- Chaplin, J.,P. (2011). Kamus Lengkap Psikologi, Jakarta. Rajagrafindo Persada, h. 452.
- Chantea, O. (2013). Principal's leadership in improving teaching discipline. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Malang* 1(2): 394-404.

- Danim and Sudarwan (2009). *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Bandung.
- Daryanto and H. Tarno (2015). *Pengelolaan budaya dan iklim sekolah*. Yogyakarta, Penerbit Gava Media.
- DitPSMK (2017). *Strategi implementasi revitalisasi SMK (10 langkah revitalisasi SMK)*. Jakarta, Direktorat Pembinaan SMK.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Bandung, Alfabeta.
- Fatmawati., E (2020). Korelasi budaya kerja dan team work terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Pinang Raya, Kecamatan Pinang Raya Bengkulu Utara. *Jurnal Manager Pendidikan.*, 14(2), 20-26
- Franson, G. and F. Norman (2021). Exploring how a digitally skilled teacher's self-understanding influences his professional learning strategies. A research cooperation between a teacher and a researcher. *Teacher Development*, 25(4): 432-448.
- Gomez, L.F., & Valdes, M.G. (2019). The evaluation of teacher performance in higher education. *Journal of Educational Psychology-Propositos Representaciones*, 7(2), 499-515.
- GTK, D (2016). *Pedoman pengelolaan kinerja guru*. Jakarta: Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru.
- Hammer, R., Peer, E., & Babad, E. (2019). Faculty attitudes about student evaluations and their relations to self-image as teacher.
- Handayani, T. and A. A. Rasyid (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 3(2): 1-15.
- Haryono, S., Amrullah, N.I.H & Surah, S. (2020). The effect of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The Role of Work Motivation. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(5), 09-14
- Hendarman, et al. (2016). *Revitalisasi pendidikan vokasi*. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Herlina, H., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 276-282
- Ikhwan, Z., et al. (2016). Pengaruh kompetensi dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru non PNS Madrasah Aliyah. 13 (1).1-8
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.
- Keizer, H. D. and D. Pringgabayu (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK ICB Citra Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1): 14-24.
- Kemdikbud (2014). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta, Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Kemdikbud (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia V. D. Mulyadi, R. Sugiarto, J. S. Hendrick and K. Hartono. Jakarta, Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Kemdikbud (2018). Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta, Kemdikbud.
- Kemdikbud (2020). Referensi Data Kemdikbud. K. P. d. Kebudayaan. Jakarta, Kemdikbud.
- Kemsnes (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Kejuruan dan Pendidikan Vokasi. Jakarta, Kemsnes: 26.
- Khurniawan, A. W. and E. Erda (2019). Darurat guru kejuruan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Vocational education policy*. White Paper 1(18): 1-25.
- Maxwell Maltz. (1997). *Kekuatan Ajaib Psikologi Citra Diri*. Jakarta Mitra Utama, 1997, h. 3.

- Menkumham (2005). Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. K. H. d. H. A. Manusia. Jakarta, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Mulyasa, H. E. (2018). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Nazir, M. (2003). *Metode penelitian*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159-166.
- Ozgenel, M. (2020). The role of charismatic leader in school culture, *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(86): 85-114.
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 2 Tahun 2018. Tentang Perubahan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2017, Tentang honorarium bagi guru tidak tetap dan pegawai tidak tetap Sekolah Menengah Atas Negeri, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri & Sekolah Luar Biasa Negeri. Pemerintah Provinsi JawaTengah.(2018)
- Purwanto, D. (2014). *SPSS 22 pengolah data terpraktis*, Andi Offset.
- Purwanto, M. N. (2019). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Jakarta, Remaja Rosdakarya.
- Qadeer, A., Tahir, A., & Chishti, M. I. (2018). Beginning teachers' professional self-image: reconciliation between teachers and head teachers. *Journal of Educational Research*, 21(1), 1027-9776.
- Rahayu, M., et al. (2018). Sistem pengelolaan guru tidak tetap dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(3): 263-269.
- Rahmat, A. and S. Kadir (2016). Manajemen kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi kepala sekolah pada kinerja pendidik. *Jurnal Komunikasi* 8(1): 1-11.
- Rahmat, A. and S. Kadir (2017). *Kepemimpinan pendidikan dan budaya mutu..* Yogyakarta, Zahir Publishing.
- Rathana, L. and C. Sutarsih (2015). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 12(2): 93-103.
- Rey, L., et al. (2011). Perceived emotional intelligences, self esteem and life satisfaction in adolescents. *Psychosocial Investigation*. 20(2): 227-234.
- Rutkofsky, I. H., Kwon, D. H., & Malik, B. H. (2021). Confidence, Self-Image, Self-Esteem *International Medical Graduates in the United States* (pp. 139-154): Springer.
- Setiawan, S. (2020). Merancang kuesioner untuk penelitian
- Setneg (1990). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar. K. S. Negara. Jakarta, Kementerian Sekretaris Negara.
- Sudira, I. P. (2016). *TVET Abad XXI: Filosofi teori konsep dan strategi pembelajaran vokasional*. Yogyakarta, UNY Press.
- Sudjana (2005). *Metode Statistika*. Bandung, Tarsito.
- Sutarno, N. S. (2006). *Cermin & citra diri*. Jakarta, Jala Permata.
- Sutjipto (2011). Rintisan pengembangan pendidikan karakter di satuan pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 17(5): 501-524.
- Yamini, et al. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta, Persada Press.