

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD SE
KECAMATAN BATANG**

Nurul Purniasari¹, Ngurah Ayu², Bunyamin³
^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang
nurulpurniasari@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is: is there an influence of organizational culture on teacher performance?, is there an effect of motivation on teacher performance?, is there an influence of the principal's leadership on teacher performance?, is there an influence of organizational culture, motivation and leadership of the principal together -same on teacher performance?. This type of research is a quantitative and descriptive type of correlation. The population in this study were all teachers of SD Negeri in Batang. The sampling technique is simple random sampling with sloving formula obtained 82 samples. The data collection method used is the questionnaire method. Data analysis used descriptive analysis, requirements test and hypothesis testing which includes simple linear regression analysis and multiple regression analysis. The SPSS for Windows version 25 program was used to analyze the data. The results of this study indicated that there was an influence of organizational culture, teacher motivation, principal leadership and teacher performance. This can be seen from the calculated F value of 43.975 > F table of 2.71 with a significance level of 0.000 <0.05, so it can be concluded that the model is a fit model, meaning that the organizational culture, motivation and leadership of the principal together - there is a correlation with teacher performance. Suggestions in this study apart from organizational culture factors, teacher work motivation factors are needed to improve teacher performance. Therefore teachers need to innovate in learning in the form of ideas, methods, programs and learning processes. The principal here plays a role in increasing teacher motivation.

Keywords: organizational culture, principal's motivation and leadership.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru ?, apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ?, apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?, apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ?. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis diskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Batang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan rumus sloving diperoleh 82 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linear

seederhana dan analisis regresi ganda. Untuk menganalisis data digunakan program SPSS *for windows* versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hal ini dilihat dari nilai F hitung sebesar F hitung sebesar 43,975 > F tabel 2,71 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit, artinya antara budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama ada korelasi terhadap kinerja guru. Saran dalam penelitian ini selain faktor budaya organisasi, faktor motivasi kerja guru dibutuhkan untuk peningkatan kinerja guru. Maka dari itu guru perlu melakukan inovasi dalam pembelajaran berupa ide, metode, program, dan proses pembelajaran. Kepala sekolah disini berperan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan orang dewasa (pendidik) dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang paripurna sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendidikan bisa membantu manusia mengangkat harkat dan martabat manusia. Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, perlu keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan dalam pasal 1, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Guru adalah seseorang yang berjasa dalam dunia pendidikan, karena guru adalah orang yang memberikan ilmu

pengetahuan. Menurut Nawawi (2015: 280) guru adalah orang dewasa, yang karena peranannya berkewajiban memberikan pendidikan kepada anak didik. Guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Djamarah (2015: 280) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya adalah kinerja guru. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta

tanggung jawab terhadap tugasnya. Keberhasilan pendidikan dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru adalah prestasi seorang guru dalam merealisasikan perannya sebagai seorang guru. Peran guru dalam pendidikan menunjukkan prestasi dalam kinerjanya. Menurut Saodi (2015: 98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar. Faktor dari dalam diri individu meliputi kompetensi diri. Menurut McClelland dalam Sudarmanto (2015: 48) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu

pekerjaan atau situasi. Hal ini merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam sebuah pekerjaan menurut standar yang ditetapkan. Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang dimaksud diperjeleas pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 pasal 1 yang menyatakan bahwa guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Seorang yang mempunyai kompetensi yang baik, maka mempunyai suatu keinginan untuk bekerja dengan baik atau memenuhi/melebihi standar kinerja atau dorongan untuk bekerja dengan baik (Sudarmanto, 2015: 96). Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua elemen organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan dan bagaimana interaksi di dalam sebuah organisasi. Budaya kerja organisasi di sekolah dapat berupa membuat dan mempersiapkan administrasi guru, mengajar, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Menurut

Wibowo (2018:13) menyatakan bahwa budaya yang ada di sekolah merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari. Ada empat unsur budaya yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi guru mengajar dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan mengajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu tercapai (Sardiman, 2018:73). Guru yang motivasi kerjanya tinggi dapat mengaktualisasikan dirinya dalam pembelajaran. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi pendidikan.

Motivasi itu merupakan suatu proses yang kompleks sesuai dengan kompleksnya kondisi perilaku manusia dengan segala aspeknya baik aspek eksternal maupun internalnya yang mempengaruhinya. Uno (2014: 72) mengemukakan bahwa motivasi kerja

guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Untuk mencapai hal tersebut guru perlu memiliki motivasi yang kuat, pengabdian terhadap pekerjaan, bertanggung jawab dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam membimbing siswanya

dan menggerakkannya, pada peningkatan mutu siswa yang baik kualitas ataupun kuantitasnya. Hal ini menjelaskan pentingnya peran guru dalam meningkatkan potensi siswa.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. (Danim, 2017:17). Seorang guru disyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik untuk menjadi seorang yang profesional secara legal formal. Kaitannya dengan kriteria profesional guru, guru harus secara terus menerus mengasah ataupun menjalani proses profesionalisasi dengan pengembangan dan peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh guru itu sendiri.

Untuk meningkatkan motivasi guru, diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas- tugas

yang dibebankan kepadanya dnegan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Purwanto, 2016: 26). Kepala sekolah sebagai *leader* sekolah harus mampu menggerakkan mitra kerjanya untuk bekerja dnegan penuh rasa tanggung jawab. Kepala sekolah menjadi barometer dalam pengelolaan proses pembelajaran di sekolah, kepala sekolah sebagai contoh teladan bagi seluruh komponen sekolah, untuk itu seorang kepala sekolah membutuhkan kepemimpinan yang baik di sekolah. Menurut Mulyasa (2017: 34) mengatakan bahwa erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan,

(5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan. Menurut Ancok (2012: 19) peranan

sekolah dalam memberikan pendidikan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kehadiran kepala sekolah yang berkualitas. Seorang kepala sekolah yang berkualitas akan mampu meningkatkan kemampuan sekolah dalam memberikan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik. Menurut Danim (2017: 7) kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membangun kehidupan organisasi dnegan membangun budaya keunggulan guru dan karyawan dan seluruh warga sekolah harus mampu beradaptasi dengan perubahan. Kepala sekolah harus memiliki visi yang mampu mengilhami seluruh komunitas sekola.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 20 – 28 September 2021 di beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Batang diperoleh data dan informasi diduga ada beberapa guru masih kurang semangat dalam bekerja; kurang disiplin, beberapa masih mengajar dengan metode ceramah, alat peraga yang kurang kreatif, kurang berusaha meningkatkan kompetensi guru melalui seminar, loka karya, workshop dll. Dimana masih terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hal ini terbukti bahwa dan juga terlihat bahwa ada beberapa guru kurang merasa puas terhadap pekerjaannya sendiri sehingga guru tersebut kurang melaksanakan

pekerjaannya. Guru masih merasa tidak puas dengan budaya organisasi yang membedakan antara kompensasi guru GTT dan guru PNS. Salah satu keterbatasan lembaga untuk memanfaatkan secara optimal dalam memberikan perhatian terhadap guru terutama kompensasi yang layak bagi guru honorer. Guru honorer atau guru tidak tetap adalah guru yang diangkat atau dipekerjakan di sekolah GTT (Guru tidak tetap) ini adalah guru yang diangkat atau diperkerjakan dalam suatu sekolah untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dalam pengajaran pendidikan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam kerangka sistem kepegawaian di bawah arahan dinas pendidikan. GTT ini tidak berkedudukan sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan dapat

diberhentikan oleh pihak sekolah dalam waktu tertentu.

Dari paparan di atas, tampak jelas bahwa masih kurangnya kinerja guru dan motivasi kerja guru dari guru itu sendiri. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai jumlah guru meningkat tetapi lembaga kurang optimal dalam memanfaatkannya. Salah satu keterbatasan lembaga untuk memanfaatkan secara optimal dalam memberikan perhatian terhadap guru terutama kompensasi yang layak bagi guru honorer. Guru honorer atau guru tidak tetap adalah guru yang diangkat atau dipekerjakan di sekolah GTT (Guru tidak tetap) ini adalah guru yang diangkat atau diperkerjakan dalam suatu sekolah untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dalam pengajaran pendidikan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam kerangka sistem kepegawaian di bawah arahan dinas pendidikan. GTT ini tidak berkedudukan sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan dapat diberhentikan oleh pihak sekolah dalam waktu tertentu. Sebaliknya guru yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerja kurang. Guru juga masih merasa kurang puas dengan kepemimpinan kepala sekolah, dimana masih terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hal ini terbukti bahwa sebagian guru kurang merasa puas terhadap pekerjaannya sendiri sehingga guru tersebut kurang melaksanakan pekerjaannya. Faktor lain yang sering muncul adalah masalah kepemimpinan kepala sekolah yang timbul diantaranya, kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap permasalahan yang ada diantara guru-gurunya, tidak dilibatkannya guru-guru dalam

perencanaan, dan lain sebagainya. Jadi peran kepemimpinan sekolah yang tepat dalam menciptakan sistem supervisi kepala sekolah diduga sangat berperan positif dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Batang".

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis diskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Batang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan rumus sloving diperoleh 82 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi ganda. Untuk menganalisis data digunakan program SPSS *for windows* versi 25.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

1. Budaya Organisasi

Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SD di Kecamatan Batang

Penelitian ini diperoleh hipotesis pertama adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y) pada guru SD Se Kecamatan Batang. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel penelitian diketahui bahwa budaya organisasi di SD Negeri se Kecamatan Batang skor rata-rata (*mean*) 172,07 termasuk kategori cukup.

Budaya organisasi sekolah telah terlaksana dengan kondusif. Terlihat dari terciptanya proses belajar mengajar yang efektif. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas perlu dikelola secara profesional. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib. Siswa dapat belajar di lingkungan yang nyaman, sehingga guru dapat mewujudkan tujuan pembelajaran.

Budaya organisasi sekolah di SD Se Kecamatan Batang dapat terlaksana dengan baik karena adanya kerjasama antara guru dan pihak sekolah. Sekolah sudah memberikan kesempatan guru untuk menggunakan

media pembelajaran yang inovatif. Semua ini tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin disini ikut memberikan contoh teladan kepada guru. Kepala sekolah memberikan bimbingan dan motivasi dalam bekerja. Tercipta disiplin yang tinggi yang diterapkan kepala sekolah, sehingga menjadi suri tauladan bagi guru.

Dengan adanya hubungan yang

harmonis antara guru dan kepala sekolah, maka akan mampu meningkatkan komunikasi terkait masalah pembelajaran, maka akan tercipta solusi dari setiap permasalahan.

Secara teoritis, dapat dijelaskan bahwa sebagai sistem makna bersama kaitan antara budaya organisasi dengan kinerja terjadi karena budaya organisasi berfungsi sebagai pembentuk dan penuntun perilaku. Kaitan ini membantu menciptakan rasa memiliki, menciptakan identitas dan jati diri, memacu komitmen kolektif terhadap organisasi, mempromosikan stabilitas sistem sosial, serta menumbuhkan sikap dan mengontrol perilaku. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai variabel situasional yang menyediakan dukungan, kesempatan dan sumber pemodelan bagi partisipan organisasi. Hal ini sesuai diperkuat penelitian terdahulu oleh Junianto (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi menjadikan sistem keyakinan, norma, dan nilai-nilai yang berkembang pada organisasi menjadi pedoman berperilaku bagi anggota organisasi sehingga dapat menghadapi berbagaimasalah baik eksternal maupun internal.

2. Motivasi Kerja Guru

Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Penelitian ini diperoleh hipotesis kedua adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Batang. Motivasi kerja guru dalam pelaksanaan tugas mengajar ditinjau dari aspek motivasi kerja dalam bekerja di SD kecamatan Batang adalah baik dengan rata-rata nilai motivasi kerja guru dengan skor rata-rata (*mean*) 149,23 termasuk kategori baik. Meskipun begitu masih tampaknya nilai motivasi mengajar yang kurang yakni dari tanggung jawab guru dalam mengajar. Guru kurang mempersiapkan tanggung jawabnya dalam perangkat pembelajaran. Guru mengajar tanpa berpedoman RPP.

Temuan ini kemungkinan disebabkan karena masih adanya guru yang kurang dalam tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas mengajar. Sesuai dengan Kunandar (2011: 48) menyatakan bahwa "Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keteerampilan yang diperlukan untuk menunjukkan tugas- tugasnya. Selanjutnya menurut Surya dalam Kunandar (2011: 47) menyatakan bahwa "Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugasnya yang ditandai dengan keahlian dalam baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga dituntutkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Selain itu, guru harus lebih meningkatkan kemandirian dalam bekerja.

Kemandirian merupakan salah satu sikap yang wajib dimiliki oleh seorang guru karena meniadakan keberhasilan sebuah pendidikan. Pendapat Suwatno (2011: 171) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sangat penting dan menjadi modal bagi guru untuk pelaksanaan tugas mengajar guna sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil dari variabel kepemimpinan kepala sekolah di SD se Kecamatan Batang diperoleh skor rata-rata (*mean*) 177,21 termasuk kategori baik. Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai pendidik, dalam hal ini kepala sekolah memberikan kebebasan dan berlaku tegas terhadap tenaga kependidikan. Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru yang melanggar aturan. Tidak lupa kepala sekolah juga mengkoordinir bawahannya untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan kedisiplinan kerja di sekolah. Penting kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi disiplin kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah di SD Banyuputih sudah mampu mengajak dan

menggerakkan guru untuk mencapai disiplin dalam bekerja. Jadi peran kepemimpinan dalam mendisiplinkan guru itu sangatlah penting.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sudah berperan dalam menggerakkan tenaga pendidik, dengan memberikan contoh kepada anggota sekolah. Hal ini sesuai pendapat

Daryanto (2013: 103) cara kepala sekolah mempengaruhi tenaga pendidik untuk bertindak sesuai kebutuhan sekolah. Kepemimpinan yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Kepala sekolah juga sebagai pemimpin merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah dan kelulusan siswa yang bermutu, serta dapat terwujud sistem pendidikan nasional yang telah diharapkan oleh

pemerintah. Kepemimpinan sangat menentukan berhasil atau gagalnya seseorang pemimpin dalam mengelola organisasi atau institusi tertentu termasuk sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah hendaknya dapat memahami situasi, kondisi, tipe, dan karakteristik beserta seluruh pendukung untuk dapat menerapkan kepemimpinan yang tepat. Hal ini sejalan dengan

penelitian oleh Azis dan Suwatno (2019) hasil ini menunjukkan kepemimpinan memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan mendukung kinerja seorang guru adalah kemampuan manajerial yang dimiliki oleh pimpinan. Kemampuan ini bertujuan agar kepala sekolah dapat mempengaruhi para guru sebagai bawahannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah diputuskan bersama.

4. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru Berpengaruh Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Rata-rata kinerja guru diperoleh skor 170,957 termasuk kategori baik. Hal ini dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan kepemimpinan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,614 berarti bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Simamora (dalam Wardana, 2013, hal. 102), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi guru. Baiknya kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan dapat diterima oleh setiap anggota sekolah. Pemikiran yang berbeda sehingga kepala sekolah harus memiliki strategi dan cara untuk membuat suatu keputusan dapat diterima oleh seluruh anggota, selain itu permasalahan yang terjadi di lapangan saat ini untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan ini menggambarkan bagaimana kepala sekolah memimpin sekolah, sehingga dapat mendorong partisipasi guru dalam memutuskan metode, dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Guru profesional seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi kerja ini sangat penting sekali keberadaannya dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru profesional akan dapat melaksanakan tugas dengan optimal dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya serta dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru profesional akan memiliki ketekunan

dan kegairahan, disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Wafiroh (2017) bahwa motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi terhadap siswa ini sudah termasuk baik. Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja guru mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja

- Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Barizi & Muhammad Idris. 2010. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media.
- Ahmad Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmad, Susanto. 2013 . *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Arikunto, S. 2013. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- _____. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- B. Uno, Hamzah. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi dan Arifin, M. 2014. *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cepi Safruddin Abdul Jabar, Tri Joko Susilo. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*. Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan: ISSN: 1978-193. Volume 1 Nomor 2, 181-195.
- Danim, S. 2017. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Djamarah, S., B. 2015. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. 2013. *Manajemen Pemimpin*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulmawiyah. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE). E-ISSN: 2540-9247. Volume: 3, Nomor 1.
- Hurlock, E.B. 1999. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih bahasa: Istiwidayati & Soedjarwo. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Luthans, F., Luthan, B. C. & Luthans, K. W. 2015. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Charlotte: Information Age Publishing (IAP).
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2018. *The Hand Book of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Maria J Wantah. 2005. *Pengembangan Disiplin dan Pembentukan Moral Pada Usia Dini*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Muhammad, Ali. 2014. *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Mulyasa, F. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2017. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, P. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasrul. 2014. *Profesi dan Etika Keguruan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Nasir, A. 2013. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Mulia Medika.
- Ngalim Purwanto. 2016. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangestu, T. T., Wahjuadi, D. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement di PT. ASuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung*. Almanac: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1 April 2019.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2017
- Pasal 52 Ayat 1. 2017. Jakarta: Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. 2007
- Jakarta: Kemendiknas
- Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

- Jakarta: Pusat
Pengembangan Tenaga
Kependidikan.
Permenpan dan RB No 16. 2009
tentang Jabatan Fungsional
Guru dan Angka
Kreditnya. 2009. Jakarta:
Kemenpan RI.
- Priansa, D. J. & Somad, R.
2014.
Manajemen Supervisi dan
Kepemimpinan Kepala
Sekolah.
Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Murni, S. 2013.
Education Management
Analisis Teori dan Praktik.
Jakarta: Raja Grafindo
Persada.
- Robbins S.P., and Judge T. A.,
2009. *Organizational Behavior*
Fourthenth Edition. New
Jersey: PRehtice Hall.
- Robbins S.P., and Judge T. A.,
2011. *Organizational Behavior*
Fourthenth Edition. New
Jersey: PRehtice Hall.
- Rachmawati, T., dan Daryanto.
2013. *Penilaian Kinerja*
Profesi Guru dan Angka
Kreditnya. Yogyakarta: Gava
Media.

Subagyo. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Semarang: FIS Universitas Semarang.

Sudaryono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudjana, Nana. 2010. *Dasar-dasar Proses Belajar*. Bandung. Sinar Baru

Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito Bandung

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Susanto, H. 2020. *Pedagogi Sejarah, Nasionalisme dan Karakter Bangsa*. Preprint: Edarxiv.