

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA GURU
DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI
SE-KECAMATAN BRANGSONG KABUPATEN KENDAL**

Mukaromah, Ngasbun Egar, Rasiman
Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas PGRI Semarang
mukaromah.arul@gmail.com

ABSTRACT

National education aims to educate the life of the nation and develop the whole Indonesian human being, namely human beings who have faith and are devoted to God Almighty and have noble character, have knowledge and skills, are physically and spiritually healthy. The goal of national education is the mandate of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which is then regulated in Law Number 20 of 2003 concerning the National education system which in Chapter II Article 3 states that National education functions to develop the ability to form dignified character and national civilization. in order to educate the life of the nation, aims to develop the potential of students so that people have faith and piety to God Almighty. Principal leadership and work motivation and school culture are variables that influence the performance of public elementary school teachers in Brangsong District, Kendal Regency. Problems researchers include; 1) Is there a significant influence of the leadership role of the school principal on the performance of public elementary school teachers in Brangsong District, Kendal Regency? 2) Is there a significant effect of teacher work motivation on the performance of public elementary school teachers in Brangsong District, Kendal Regency? 3) Is there a significant influence of school culture on the performance of public elementary school teachers in Brangsong District, Kendal Regency? 4) Is there a jointly significant effect of the leadership role of the principal, teacher work motivation, and school culture on the performance of public elementary school teachers in Brangsong District, Kendal Regency? The aims of this study were 1) To find out the effect of the leadership role of the school principal on the performance of State Elementary School Teachers in Brangsong District, Kendal Regency 2) To find out the effect of teacher work motivation on the performance of State Elementary School Teachers in Brangsong District, Kendal Regency 3) To find out the influence of school culture on school teacher performance Elementary School of Brangsong District, Kendal Regency 4) Knowing the influence of the role of school leadership, teacher work motivation, school culture on the performance of State Elementary School teachers in Brangsong District, Kendal Regency The results of this study show that the influence of the principal's leadership on teacher performance is 0.711, meaning that the contribution of the principal's leadership variable to influencing teacher performance is 71.1%. The magnitude of the school culture variable to influence teacher performance is 61.8%. the large contribution of the teacher's work motivation variable to influencing teacher performance is 69.3%. the better the principal's leadership, school culture, and teacher work motivation, the better the teacher's performance will be.

Keywords: Principal's Leadership, Teacher Work Motivation, School Culture, Teacher Performance.

ABSTRAK

Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani. Tujuan pendidikan nasional tersebut merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional yang pada Bab II Pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dan budaya sekolah merupakan variabel yang turut serta mempengaruhi Kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. Permasalahan peneliti antara lain ; 1) Adakah pengaruh yang signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal ? 2) Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal ? 3) Adakah pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal ? 4) Adakah pengaruh yang signifikan secara bersama-sama peran kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal?. Tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal 3) Mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal 4) Mengetahui pengaruh peran kepemimpinan sekolah, motivasi kerja guru, budaya sekolah terhadap terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. Hasil penelitian besarnya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,711 artinya besar sumbangan variabel Kepemimpinan kepala sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 71,1%. Besarnya variabel budaya sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 61,8%. besar sumbangan variabel motivasi kerja guru untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 69,3%. semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: *Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja Guru, Budaya Sekolah, Kinerja Guru.*

A. Pendahuluan

Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap

Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani. Tujuan pendidikan nasional tersebut merupakan amanat Undang-Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional yang pada Bab II Pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Oleh sebab itu hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan Negara. faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Pengembangan struktur organisasi yang sehat. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin,

yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin.

Permasalahan utama pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan seperti guru yang profesional, kurikulum yang disempurnakan, tersedianya sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif serta adanya tanggung jawab bersama terhadap peningkatan kualitas pendidikan, Mulyasa (2018: 20-23)

Sebagai organisasi pendidikan, sekolah dituntut memberikan layanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat penggunaannya. Salah satu tuntutan masyarakat terhadap sekolah adalah kinerja guru yang dapat terlihat dari lulusan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut dan prestasi yang diraih oleh sekolah baik secara akademik maupun non akademik seperti prestasi pada bidang seni dan olahraga.

Tanggung jawab yang diemban mereka telah menempatkan guru pada posisi yang paling strategis dalam keberhasilan proses pendidikan. Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang nyaman dan menyenangkan, adil, kreatif, inovatif, terintergrasi, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan inteletuknya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, maupun menjadi teladan, bekerjakeras, toleran dan cakap dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan kemajuan Negara dan teknologi.

Menurut Susanto, (2016: 192) bahwa budaya sekolah diartikan sebagai

sejarah tentang pola penyampaian sebuah arti yang termasuk di dalamnya adalah norma, nilai, kepercayaan, upacara ritual, tradisi, dan mitos, mungkin itu yang membedakan tingkatan dari anggota dalam komunikasi sekolah. Sistem ini yang sering membentuk apa yang orang pikirkan dan bagaimana mereka bertindak. Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut (Suharsaputra, 2018: 105). Fenomena di lapangan, meningkatkan kualitas kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Brangsang ternyata sangat sulit untuk segera dapat diwujudkan, atau dapat diartikan bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Brangsang Kabupaten Kendal sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari keberangkatan yang terdapat beberapa guru masih kurang disiplin dan hasil akademik yang masih rendah serta non akademik yang masih rendah serta didukung dari laporan bulan dari koordinator wilayah bidang Pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru rendah sangatlah banyak antara lain Supervisi Kepala sekolah, supervisi pengawas, kompensasi guru, dll. Namun dalam penelitian ini penulis hanya akan membahas tentang Kinerja guru yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan Budaya sekolah.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru,

dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Brangsang Kabupaten Kendal".

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis adalah diskriptif kuantitatif, dimana penulis mencoba memberikan suatu gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan Budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Brangsang Kabupaten Kendal. Menurut Azwar (2003: 7) "Penelitian diskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu". Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistik.

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Brangsang Kabupaten Kendal tahun 2022.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Implikasi dalam lapangan kepala sekolah yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi dapat membuat guru meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa Kepemimpinan kepala

sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Brangsang yang berada di Kabupaten Kendal termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan sebagian besar guru SD Negeri Se-Kecamatan Brangsang Kendal yang berada di Kabupaten Kendal berpendapat bahwa Kepemimpinan kepala sekolah di sekolah berada pada kondisi dengan cukup baik.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,843 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,711 artinya besar sumbangan variabel Kepemimpinan kepala sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 71,1% dan sisanya 28,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain Kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 5,820 + 0,808 X_1$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,808 dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan signifikansi maka semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah

maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika Kepemimpinan kepala sekolah kurang maka akan menurun pula kinerja guru.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sagala (2012: 106), menyatakan Kepemimpinan kepala sekolah sebagai bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan mengevaluasi supervisi dapat membuat guru melaksanakan pekerjaan dengan maksimal untuk meraih prestasi kerja dan menunjukkan guru kompeten dalam pekerjaan. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai langkah kepala sekolah dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Tujuan Kepemimpinan kepala sekolah adalah untuk

membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan membantu kepala sekolah dalam melakukan pembinaan profesional guru guna peningkatan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sangat diharapkan mengingat perkembangan jaman sekarang ini baik guru ataupun kepala sekolah dituntut untuk semakin mengembangkan diri sehingga dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para peserta didik.

Peneliti berpendapat Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan yang berkaitan langsung dengan kegiatan inti pendidikan yaitu proses pembelajaran yang berdampak langsung dengan kualitas produk pendidikan. Pelaksanaan Kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal telah dilakukan dengan prosedur dan tahap-tahap yang sesuai dengan teori yang berkembang dalam bidang pendidikan dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan serta tindak lanjutnya.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru. Kultur akademik, kultur sosial budaya, dan kultur demokratis dalam budaya sekolah yang

dapat membuat guru meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa budaya sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal yang berada di Kabupaten Kendal termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan sebagai besar guru SD Negeri Se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal yang berada di Kabupaten Kendal berpendapat bahwa budaya sekolah di sekolah berada pada kondisi dengan cukup baik.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,786 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,618 artinya besar sumbangan variabel budaya sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya sekolah.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 13,674 + 0,833 X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,808 dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan

signifikansi maka semakin baik budaya sekolah maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika budaya sekolah kurang maka akan menurun pula kinerja guru.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Ansar & Masaong (2011: 186) menambahkan bahwa budaya sekolah diartikan sebagai sistem makna yang dianut bersama oleh warga sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Jadi pada dasarnya budaya sekolah terkait erat dengan pandangan hidup yang dimiliki oleh sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Budaya sekolah disebut kuat bila guru, staf, stakeholder lainnya saling bergai nilai-nilai dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Budaya sekolah dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana sekolah seharusnya dikelola atau dioperasikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mashud tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Gajah Kabupaten Demak”. Hasil penelitian Mashud diketahui bahwa korelasi antara

supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,497 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,247 artinya besar sumbangan variabel budaya sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 24,7% dan sisanya 75,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya sekolah.

Peneliti berpendapat bahwa budaya sekolah yang dimiliki oleh guru-guru SD Negeri Se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal cukup baik. Guru menyukai profesi yang dimilikinya, dan guru tidak terpaksa untuk melaksanakan pekerjaan, apabila guru sudah menyukai dan merasa ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka guru melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati yang nantinya akan berakibat pada hasil kinerja yang dimiliki khususnya dalam proses pembelajaran. Selain itu sebagian besar guru tidak begitu puas dengan hasil pembelajaran atau hasil kinerjanya, hal tersebut dapat terjadi karena guru ingin terus menambah kualitas dan meningkatkan pembelajaran serta kinerja agar lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Kekuatan baik dalam maupun dari luar yang

mendorong guru untuk dapat maksimal dalam bekerja dapat membuat guru bekerja totalitas. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha memberikan hasil yang terbaik baik untuk dirinya sendiri, peserta didik maupun untuk sekolah sebagai lembaga tempat bekerja.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal yang berada di Kabupaten Kendal termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan sebagian besar guru SD Negeri Se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal yang berada di Kabupaten Kendal berpendapat bahwa motivasi kerja guru di sekolah berada pada kondisi dengan cukup baik.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,832 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,693 artinya besar sumbangan variabel motivasi kerja guru untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 69,3% dan sisanya 30,7% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi kerja guru.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 9,618 + 0,837 X_3$, maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,808 dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan signifikansi maka semakin baik motivasi kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika motivasi kerja guru kurang maka akan menurun pula kinerja guru.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sutrisno (2011:110), bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permata, W.D. tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs di Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang". Hasil penelitian Permata diketahui bahwa korelasi antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,836 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang

kuat. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,698 artinya besar sumbangan variabel motivasi kerja guru untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 69,8% dan sisanya 31,2% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru yang tinggi dapat mendorong guru memberikan hasil yang maksimal untuk prestasi sekolah ataupun peserta didik. Guru dapat memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan menjalankan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan dari proses pembelajaran mengajar dan juga mendidik. Adanya keinginan yang kuat inilah yang mendorong guru untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Motivasi kerja guru sebagai keinginan yang terdapat pada diri guru yang akan merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi ini terbagi menjadi dua segi yang berbeda yaitu: *pertama*, dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statik, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi,

serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

4. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dapat membuat guru meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Btrangsong Kabupaten Kendal yang berada di Kabupaten Kendal termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan sebagian besar guru SD Negeri Se-Kecamatan Btrangsong Kabupaten Kendal yang berada di Kabupaten Kendal berpendapat bahwa kinerja guru di sekolah berada pada kondisi dengan cukup baik.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi

antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru masing-masing sebesar 0,843; 0,786; dan 0,832 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang kuat dan sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,776 artinya besar sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = -3,007 + 0,385 X_1 + 0,253 X_2 + 0,301 X_3$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi masing-masing variabel sebesar 0,385; 0,253; dan 0,301 dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan signifikansi maka semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya

yaitu jika kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru kurang maka akan menurun pula kinerja guru.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Rachman dalam Husein (2017: 134), bahwa kinerja guru merupakan seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mashud tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Gajah Kabupaten Demak". Hasil penelitian Mashud diketahui bahwa korelasi antara supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,806 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang kuat. Korelasi antara supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,497 yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan besarnya pengaruh supervisi akademik

terhadap kinerja guru sebesar 0,650 artinya besar sumbangan variabel supervisi akademik untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 65% dan sisanya 35% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain supervisi akademik. Besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,247 artinya besar sumbangan variabel budaya sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru sebesar 24,7% dan sisanya 75,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, motivasi kerja guru memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan dengan adanya keinginan yang kuat pada guru dalam bekerja di sekolah menjadikan guru untuk menunjukkan hasil kerja yang baik.

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Kinerja guru ini dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, budaya sekolah yang baik, dan motivasi kerja guru yang tinggi maka hasil nyata secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya melalui penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran akan menjadi maksimal.

Peneliti berpendapat bahwa kinerja guru dapat diwujudkan dengan adanya dorongan dari lingkungan tempat bekerja, pimpinan, rekan kerja, dan dirinya sendiri. Dari data yang diperoleh di lapangan melalui angket yang telah diberikan kepada bapak/ibu guru SD Negeri Se-Kecamatan Brangsong di Kabupaten Kendal sudah memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan proses pembelajaran yang akan berpengaruh pada tingginya kualitas dari peserta didik. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban yang diberikan guru dalam angket yang mengarah pada ketidakpuasan akan hasil yang diperoleh yang mana nantinya akan membuat guru untuk lebih memperbaiki kinerja dalam proses pembelajaran sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2011. *Strategic Manajemen For Educational Manajement (Manajemen Srategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung. Alfabeta 49
- Ansar dan Masaong. 2011. *Manajemen berbasis sekolah*. Gorontalo:

-
- Sentra Media 45,50
- Avin, Fadillah Helmi. 2007. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi Edisi Khusus Ulang, Th. IV, No:2 . Desember 2007 . 30
- Burhanudin (2004). Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan. Jakarta : Bumi Aksara 35
- Barnawi, Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar Ruzz Media. 16
- Depdiknas,. 2007 . Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta : Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen. 45
- Dharma, Agus, 2008, Manajemen Sekolah . Depok : Pusat Pendidikan. 36
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute. Bekasi : Aditama. 17,25,27,28
- Daryanto dan Rachmawati, Tutik. 2015. Supervisi Pembelajaran. Yogyakarta; Gava Media. 47
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana .22,29,31
- Hasibuan, H. Malaya S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara. 37
- , 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT bumi Aksara. 17,18,20,29
- Priansa, dan Suwatno.2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.Bandung : Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rohiat . 2010. Manajemen Sekolah – Teori Dasar dan Praktek. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Schein, Edgar H. 2014.Organizational Culture and Leadership, Third Edition, Jossey-Bass Publisher, San Francisco.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, (2013). Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, Edy.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. Produktivitas apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tubagus A. Darajat. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat. PT Refika Aditama, Bandung.
- Terry, George R. 2016. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta :Bumi Aksara.
- Tilaar, H, AR. 2011. Beberapa Agenda Revormasi Pendidikan Nasional Dalam Perpektif Abad 21. Magelang: Tera Indonesia.
- Thoha, Miftah.2015. Kepemimpinan dalam mamajemen. Cetak ke 18 PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang RI NO. 14 tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen .
- Uha, Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja, jakarta: Kencana, 2015.
-