

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTs AL ISLAHIYAH KABUPATEN LAMONGAN

Eny Setiawati

Universitas Gresik; Enysetiawati_82@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh gurupada MTs. Al-Islahiyah Kabupaten Lamongan sebanyak 25 orang.. Dari hasil uji t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,650 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,700 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,013 < \alpha 0,05$ sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Untuk variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,625 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Selanjutnya dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,549 $> F_{tabel}$ sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun dari hasil uji R^2 diperoleh hasil sebesar 0,848. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 84,8% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru

Abstract. This study aims to determine the effect of principal's leadership, organizational culture and work motivation on teacher performance. The population in this study were all teachers at MTs. Al-Islahiyah Lamongan Regency as many as 25 people. From the results of the t test for the principal leadership variable, the t count value of 3.650 is greater than the t table value of 2.0796 with a significance value of $0.001 < \alpha 0.05$ so that the principal's leadership variable affects the teacher performance variable. For the organizational culture variable (X2), the t count value of 2.700 is greater than the t table value of 2.0796 with a significance value of $0.013 < \alpha 0.05$ so that the organizational culture variable affects the teacher performance variable. For the work motivation variable (X3), the t count value of 4.625 is greater than the t table value of 2.0796 with a significance value of $0.000 < \alpha 0.05$ so that the work motivation variable affects the teacher performance variable. Furthermore, from the results of the F test, the F count value of 45.549 $> F$ table of 3.07 with a significance value of $0.000 < \alpha 0.05$ so that the variables of principal leadership, organizational culture and work motivation simultaneously affect teacher performance. As for the results of the R^2 test, the result is 0.848. These results indicate that 84.8% of the teacher performance variables are influenced by the principal's leadership, organizational culture, and work motivation, while the remaining 15.2% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Principal leadership, organizational culture, work motivation and teacher performance.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Tujuan pendidikan tersebut tidak akan terwujud, tanpa didukung oleh *brainware* yang memadai, maka secanggih apapun sebuah peralatan, dan melimpahnya dana yang tersedia tidak mampu memberikan manfaat fungsional sebagaimana mestinya. Sebaik dan sesempurna apapun perencanaan dan visi misi organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kepribadian dan motivasi tinggi maka kemungkinan pencapaian tujuan organisasi akan mengalami kegagalan.

Selain itu organisasi sekolah harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang guru, staf dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja untuk mentransformasi perubahan. Secara konseptual, yang bertanggung jawab atas

penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan secara mikro, yakni suatu tahapan yang membahas dan melaksanakan proses belajar mengajar, dan guru sebagai pengelola utama pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2012) bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Hampir semua usaha reformasi dalam pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru, akhirnya tergantung pada guru. Tanpa mereka menguasai bahan pelajaran dan strategi belajar mengajar, tanpa mereka dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh guna mencapai prestasi yang tinggi maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil maksimal.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah melakukan berbagai upaya telah dan sedang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional tersebut, misalnya pengembangan delapan standar nasional pendidikan, alokasi dana pendidikan minimal 20% APBN dan APBD, sertifikasi pendidik beserta tunjangan profesinya, peningkatan partisipasi masyarakat dalam pendidikan, dan sejumlah terobosan baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Menurut Pamungkas dan Cepi (2014) "Kinerja guru merupakan

salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah”.

Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara maksimal.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah menurut Syarifudin (2011) adalah kemampuan pemimpin untuk membujuk dan meyakinkan bawahan sehingga mereka dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya. Dengan model dan gaya kepemimpinan tertentu seorang pemimpin mampu membangun komitmen orang-orang yang dipimpinnya agar menghasilkan kinerja yang optimal. Akan tetapi banyak juga pemimpin yang gagal dalam meraih kinerja organisasi secara optimal karena kesalahan dan ketidakmampuan dalam menerapkan model-model kepemimpinan yang dibangun dan diterapkan kepada para bawahan.

Faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain, bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru, faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah, dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Faktor lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan, tenaga, daya atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu

untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tanpa disadari. Motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs. Al- Islahiyah Kabupaten Lamongan.**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram2008)

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru pada MTs Al-Islahiyah sebanyak 25 orang, terdiri dari 17 laki-laki dan 8 perempuan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh Guru pada MTs Al-Islahiyah sebanyak 25 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Linear

Berganda. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen.

X = Variabel independen.

α = Konstanta

(nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

β = Koefisien regresi

(nilai peningkatan ataupun penurunan).

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Menurut Sugiyono (2014) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel. Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Ferdinand (2014) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi yang ada layak atau tidak. Layak artinya model regresi yang ada dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen pada dependen. Uji F merupakan metode pengujian statistika yang dilakukan secara serentak dengan dua atau lebih objek sebagai pembanding. Uji statistika F ini digunakan untuk menguji hipotesis. Tujuannya adalah

untuk menentukan kecermatan dari metode yang dipakai serta menentukan besar kecilnya variansi dari metode pengujian yang dilakukan secara berulang.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinan, 2014).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu variabel X_1 (kepemimpinan kepala sekolah), variabel X_2 (budaya organisasi), dan variabel X_3 (motivasi kerja) serta satu variabel terikat yaitu variabel Y (kinerja guru). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 25 orang guru di MTs. Al-Islahiyah Desa Sukobendu. Berikut adalah hasil dari uji deskriptif data:

Tabel 1. Uji Deskriptif Data

	Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	
Kepemimpinan/Kepala Sekolah	25	20,00	31,00	51,00	40,8400	1,06251	5,31256	28,223
Budaya Organisasi	25	10,00	24,00	34,00	29,2400	,81720	3,08599	9,523
Motivasi Kerja	25	16,00	30,00	46,00	35,9200	1,03105	5,15526	26,577
Kinerja Guru	25	23,00	43,00	66,00	55,6800	1,34823	6,74117	45,443
Valid N (listwise)	25							

Sumber: Data diolah (output Program SPSS 23.0)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 25 sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan variabel independen (X_1) dengan nilai rata-rata 40,84 dan mempunyai standar deviasi 5,31. Karena nilai mean lebih besar dari standar deviasi $40,84 > 5,31$ maka data yang digunakan dalam variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai tingkat penyimpangan yang rendah (datanya lebih akurat). Sedangkan nilai maksimumnya 51 dan nilai minimumnya 31.

Faktor Budaya Organisasi atau variabel X_2 menunjukkan nilai rata-rata 29,24 dan mempunyai standar deviasi sebesar 3,086. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi $29,24 > 3,086$ maka data yang digunakan dalam variabel X_2 mempunyai tingkat penyimpangan yang rendah (datanya akurat). Adapun hasil maksimum dari variabel X_2 yaitu 34 dan mempunyai nilai minimum sebesar 24.

Motivasi Kerja atau variabel X_3 menunjukkan nilai rata-rata 35,92 dan mempunyai standar deviasi sebesar 5,155. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi $35,92 > 5,155$ maka data yang digunakan dalam variabel X_3 mempunyai tingkat penyimpangan yang rendah (datanya akurat). Adapun hasil maksimum dari variabel X_3 yaitu 46 dan mempunyai nilai

minimum sebesar 30.

Sedangkan variabel Y atau Kinerja Guru mempunyai nilai rata-rata sebesar 55,88 dan nilai standar deviasinya sebesar 6,74. Artinya, jika nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi atau $55,88 > 6,74$ maka data yang digunakan akurat. Sedangkan nilai maksimum variabel Y adalah 66 dan nilai minimumnya adalah 43.

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan analisa persamaan regresi untuk menggambarkan model persamaan hubungan satu atau dua variabel bebas dengan satu variabel tidak bebas. Adapun hasil persamaan regresi dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,031	5,345		,754	,459
KepemimpinanKepalaSekolah	,470	,129	,371	3,650	,001
BudayaOrganisasi	,668	,247	,306	2,700	,013
MotivasiKerja	,589	,127	,451	4,625	,000

Sumber: Data diolah (output Program SPSS 23.0)

Pada hasil analisa persamaan regresi pada tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 4,031 + 0,470 X_1 + 0,668 X_2 + 0,589 X_3 + \varepsilon_1$$

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variable

independen (kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja guru), yaitu dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis pertama, dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Hasil Uji t Pengaruh KepemimpinanKepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,031	5,345		,754	,459
KepemimpinanKepalaSekolah	,470	,129	,371	3,650	,001

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2022

Pada analisa data yang terdapat dalam tabel di atas bahwa nilai uji t hitung untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,650 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji di atas, bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil pengujian untuk hipotesis kedua (Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji t Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,031	5,343		,734	,459
	Budaya Organisasi	,888	,247	,388	2,770	,010

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2022

Pada analisa data yang terdapat dalam tabel di atas, bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,700 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,013 < \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji di atas, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua dapat diterima.

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis ketiga (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,031	5,343		,734	,459
	Motivasi Kerja	,559	,127	,431	4,402	,000

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2022

Pada analisa data yang terdapat

dalam tabel di atas, bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,625 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji di atas, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja guru), dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Dasar atau kriteria pengambilan keputusan dapat dilihat jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada penelitian ini nilai F_{tabel} dengan jumlah sampel sebanyak 25 responden dan jumlah variabel sebanyak 4, yang terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen maka diperoleh nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% sebesar 3,07.

Adapun hasil analisa data pada pengujian simultan, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	945,229	3	315,110	45,549	,000 ^b
Residual	145,282	21	6,918		
Total	1090,511	24			

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2022

Pada hasil uji F simultan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $45,549 > F_{tabel}$ sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk menguji besaran pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja), terhadap variabel dependen (kinerjaguru). Adapun hasil uji determinasi, dalam penelitian ini termuat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.848	2.630

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanKepalaSekolah, BudayaOrganisasi, MotivasiKerja

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2022

Pada hasil analisa uji determinasi dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) untuk variabel dependen dan independen memiliki variasi nilai berbeda. Secara keseluruhan, nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,848.

Hasil di atas, menunjukkan bahwa sebesar 84,8% kinerja guru

dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja, sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar 3,650 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,0796 dengan n signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu mempengaruhi kinerja Guru di MTs. Al-Islahiyah.

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar 2,700 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,013 < \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja guru pada MTs. Al-Islahiyah.

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar sebesar 4,625 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,0796 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja guru mampu meningkatkan kinerja guru di MTs. Al-Islahiyah.

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai nilai F hitung sebesar $45,549 > F$

tabel sebesar 3,07 sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa factor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru di MTs. Al- Islahiyah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Islahiyah, yang artinya bahwa apabila terdapat pola kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka kinerja guru akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs MTs Al-Islahiyah, yang artinya bahwa apabila terdapat budaya organisasi yang baik maka kinerja guru juga baik dan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Al-Islahiyah, yang artinya bahwa apabila terdapat peningkatan motivasi kerja maka kinerja guru juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs MTs Al- Islahiyah, yang berarti bahwa ketiga variabel dapat mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Al-Islahiyah.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut. Disarankan kepala sekolah MTs. Al- Islahiyah lebih memperkuat komunikasi dua arah kepada guru agar terciptanya suasana yang lebih harmonis dan kekeluargaan di dalam melaksanakan pekerjaan demi kebaikan bersama, selain itu kepala sekolah juga diharapkan dapat menghargai segala usaha guru dan memberikan penilaian yang adil dan bijaksana agar kinerja guru terus meningkat demi kebaikan dan kemajuan sekolah. Disarankan kepada seluruh guru pada MTs. Al-Islahiyah agar terus melakukan upaya peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusinya serta mampu menjalankan tugas dengan baik demi tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan bagi peserta didik. Disamping itu, diharapkan dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat tercapai, sehingga akan berdampak positif bagi kelangsungan proses belajar mengajar dan memunculkan citra baik sekolah dimata masyarakat. Disarankan kepada peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain serta menambahkan sampel penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 5*. Semarang: BPFE Unidip.
- Kasiram, Moh. (2008). *Metodologi Penelitian. Malang*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kemendikbud. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta:

Kemendikbud

- Mulyasa, E (2012). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pamungkas, Widyanggoro, and Cepi S. AbdulJabar. (2014). Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 65-78.
- Permendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Permenpan . (2009). *Permenpan RB Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Juknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Satriadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita* 1(3), 123-133.

