



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara

Rohmat¹, Slamet Utomo², Gunawan Setiadi³

Universitas Muria Kudus

Abstrak

Received: 14 September 2022

Revised: 19 September 2022

Accepted: 24 September 2022

The purpose of this study was to determine the effect of the principal's leadership on performance. To determine the influence of organizational culture on performance. To determine work motivation on performance. To analyze the influence of the principal's leadership on organizational culture. To analyze the influence of organizational culture on work motivation. To analyze the influence of the principal's leadership on work motivation. To analyze the influence of principal's leadership, organizational culture and motivation on teacher performance. This type of research is quantitative, which focuses on objective phenomena to be studied quantitatively. This research belongs to the type of ex post facto research, namely research that aims to find out events that have occurred and then trace back to find out the factors that caused these events. The data analysis method used to see the influence between variables in this study is multiple linear regression analysis with the SPSS 23 program. The results showed that the principal's leadership had an effect on the performance of teachers at the Al Asyhar Tulakan Donorojo Foundation, Jepara. Organizational culture influences the performance of teachers at the Al Asyhar Tulakan Donorojo Foundation, Jepara. Work motivation affects the performance of teachers at the Al Asyhar Tulakan Donorojo Foundation, Jepara. The principal's leadership influences the organizational culture at the Al Asyhar Tulakan Donorojo Foundation, Jepara. Organizational culture influences work motivation at the Al Asyhar Tulakan Donorojo Foundation, Jepara. The principal's leadership influences work motivation at the Al Asyhar Tulakan Donorojo Foundation, Jepara. Principal leadership, organizational culture and motivation affect teacher performance at the Al Asyhar Tulakan Donorojo Foundation, Jepara.

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Performance.*

(*) Corresponding Author: rohmath276@gmail.com

How to Cite: Rohmat, R., Utomo, S., & Setiadi, G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(18), 335-436. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7134648>.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu upaya memperluas ilmu yang berkaitan dalam membentuk perilaku, nilai dan sikap. Guru merupakan elemen penting dalam pendidikan dan sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 menyatakan guru sebagai pendidik profesional yang mengemban tugas pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan pengevaluasian peserta didik disetiap jenjang pendidikan formal dari anak usia dini, dasar, dan menengah. Keberhasilan pendidikan ditentukan salah satunya oleh kinerja guru di sekolah. Kinerja guru memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru

pun sebagai penentu dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, harus ada hasil yang diperlihatkan dari kinerja guru agar dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan pendidikan yang berkualitas tinggi dapat tercapai. Pendidikan di Indonesia pada tahun 2016 berada pada urutan kesepuluh, bahkan untuk kualitas guru berada pada urutan terakhir dari empat belas negara berkembang, data tersebut berdasarkan hasil monitoring dari *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* oleh UNESCO. Pada tahun 1999 hingga 2000, terjadi kenaikan yang signifikan sebesar 382 persen atau tiga juta lebih dari total guru, sedangkan jumlah peserta didik hanya mengalami kenaikan sebesar tujuh belas persen saja sehingga hal ini berbanding terbalik dengan kenaikan total guru. Dengan jumlah kenaikan total guru tersebut, masih terdapat duapuluh lima persen guru belum memenuhi kualifikasi akademik dan lima puluh dua persen guru yang belum bersertifikat profesi (Mariatie, dkk, 2021).

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru Sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan akan tercermin dari guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi umum pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Rusmaladi, dkk, 2021).

Kinerja mengajar guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pendidikan/pembelajaran di sekolah. Kinerja mengajar dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya. Sementara itu, ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja (Rusmaladi, dkk, 2021).

Berdasarkan observasi pada tanggal 14 Mei 2022 yang dilakukan terhadap guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa saat ini kepuasan kerja guru masih kurang maksimal. Menurut informasi dari guru, faktor penyebabnya antara lain kepemimpinan kepala sekolah yang kurang percaya kepada guru dalam menjalankan tugas, sehingga membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru sebagai pelaksana kerja, hanya menjalankan program yang sudah ditentukan kepala sekolah. Kurangnya tanggung jawab yang diberikan, guru merasa kurang puas terhadap kinerjanya sehingga semua program dijalankan sekedar menjalankan perintah kepala sekolah. Tentunya hal ini akan berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam bekerja.

Beberapa peneliti sebelumnya tentang variabel Rusmaladi, dkk (2021) serta Mariatie, dkk (2021) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian Karo, dkk (2020) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada variabel budaya organisasi, penelitian Rusmaladi, dkk (2021) serta Sukiyanto dan Maulidah (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

kinerja. Akan tetapi, Saputri, dkk (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada variabel motivasi kerja, penelitian Mariatie, dkk (2021) serta Sukiyanto dan Maulidah (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian Karo, dkk (2020) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki, kepala sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif sehingga pencapaian mutu disekolah bisa tercapai. Penelitian ini penting dilakukan agar kepemimpinan kepala sekolah bisa semakin baik dan bisa meningkatkan kinerja guru dengan menerapkan budaya organisasi yang ada di sekolah. Dengan berbagai upaya untuk membenahi masalah di atas salah satunya memaksimalkan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Melalui pikiran visioner dan memiliki berbagai macam strategi kepemimpinan serta diharapkan mampu menumbuhkan semangat para guru dalam mengajar dengan lebih efektif. Melalui kebijakan-kebijakan visi dan misi kepala sekolah, maka guru pun tidak lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sehingga mereka memiliki kinerja yang bagus dan terarah. Pada akhirnya penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kelas Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Adapun pelaksanaan penelitian dimulai bulan Juli 2022 sampai dengan Agustus 2022. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu difokuskan pada fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif (Musfiqon, 2012). Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono (2017) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Sample pada penelitian ini berjumlah 58 responden. Instrument yang digunakan adalah angket. Dengan melakukan uji validitas, reabilitas, kesukaran soal, dan daya beda. Analisis data dengan SPSS uji normalitas dan homogenitas.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Data

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistic | |
|----------------------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) | 0,315 | 3,175 |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,539 | 1,855 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,245 | 4,083 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------------------|--------------|---------------------------|
| Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) | 0,859 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,311 | |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,060 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi atau bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dapat dikatakan baik jika memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan melihat uji statistik *one-sample Kolmogrov-Smirnov*. Berikut ini output SPSS penelitian ini adalah :

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

| Uji Normalitas | Nilai Signifikansi | Keterangan |
|--------------------|--------------------|---------------------------|
| <i>Asymp. Sig.</i> | 0,200 | Data terdistribusi normal |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Hasil pengujian normalitas data dengan uji *one-sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.16 menunjukkan hasil *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Sehingga syarat pengujian normalitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh lima variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) p di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Hasil uji analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Keterangan | Nilai Koefisien |
|----------------------------------|-----------------|
| Konstanta | 7,762 |
| Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) | 0,285 |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,159 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,237 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Sehingga persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 7,762 + 0,285X_1 + 0,159X_2 + 0,237X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat dijelaskan makna nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 7,762 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja guru. Maka kinerja guru (Y) akan memperoleh nilai 7,762.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,285. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y), apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,285 apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah turun satu satuan maka kinerja guru (Y) akan menurun sebesar 0,285.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,159. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y), apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,159 apabila variabel budaya organisasi turun satu satuan maka kinerja guru (Y) akan menurun sebesar 0,159.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,237. Artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y), apabila variabel motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,237 apabila variabel motivasi kerja turun satu satuan maka kinerja guru (Y) akan menurun sebesar 0,237.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji rumusan hipotesis yaitu seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji t dan uji F yang dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis

| No | Variabel Berpengaruh | Variabel Dipengaruhi | Nilai Uji | Nilai Sig. | Keterangan |
|----|----------------------------------|----------------------|-----------|------------|-------------|
| 1 | Kepemimpinan kepala sekolah (X1) | Kinerja guru (Y) | 2,252 | 0,028 | Berpengaruh |

| No | Variabel Berpengaruh | Variabel Dipengaruhi | Nilai Uji | Nilai Sig. | Keterangan |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|------------|----------------------|
| 2 | Budaya organisasi (X_2) | Kinerja guru (Y) | 2,664 | 0,002 | Berpengaruh |
| 3 | Motivasi kerja (X_3) | Kinerja guru (Y) | 2,523 | 0,048 | Berpengaruh |
| 4 | Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) | Kinerja guru (Y) | 29,260 | 0,000 | Berpengaruh simultan |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai bahan untuk melakukan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 4.18 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,252 dan t_{tabel} sebesar 2,00488, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai sebesar 0,028 dibawah dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 4.18 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,664 dan t_{tabel} sebesar 2,00488, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,002 dibawah dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan demikian disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 4.18 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,523 dan t_{tabel} sebesar 2,00488, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,048 dibawah dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis pada Tabel 4.18 diatas didapat nilai F sebesar 29,260 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena F lebih besar dari F (29,260 > 2,36). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Analisis Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari uji determinasi dihasilkan nilai *Adjusted R² Square* dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Koefisien Determinasi

| <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> |
|--------------------|-----------------|--------------------------|
| 0,787 ^a | 0,619 | 0,598 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.6. diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,598 artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar 40,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain diluar penelitian ini antara lain komitmen kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Sesuai hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t yang lebih besar dari 0,2586 yaitu sebesar 2,252 ($2,252 > 0,2586$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi pemrakarsa pembaharuan untuk kemajuan kegiatan pembelajaran di sekolah akan meningkatkan pencapaian kerja guru.

Diterimanya hipotesis sesuai dengan indikator kepemimpinan kepala sekolah paling tertinggi yaitu indikator ke ketiga dan keempat bahwa kepala sekolah melaksanakan program supervisi pengajaran berdasarkan program yang telah dibuat dan kepala sekolah menginformasikan hasil kegiatan supervisi yang telah dilakukan dalam rapat-rapat dewan guru. Didukung dengan indikator kinerja guru tertinggi yaitu indikator ke ketujuh bahwa soal-soal untuk evaluasi belum dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Sesuai hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t yang lebih besar dari 0,2586 yaitu sebesar 2,664 ($2,664 > 0,2586$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong guru untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan akan meningkatkan pencapaian kerja guru.

Diterimanya hipotesis sesuai dengan indikator budaya organisasi paling tertinggi yaitu indikator kelima bahwa guru belum di dorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan. Didukung dengan indikator kinerja guru tertinggi yaitu indikator ke ketujuh bahwa soal-soal untuk evaluasi belum dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa. Guru senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Sesuai hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t yang lebih besar dari 0,2586 yaitu sebesar 2,523 ($2,523 > 0,2586$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru dengan baik untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang dan papan mampu meningkatkan pencapaian kerja guru.

Diterimanya hipotesis sesuai dengan indikator motivasi kerja paling tertinggi yaitu indikator ketujuh bahwa pekerjaan guru yang baik, tidak dijadikan teladan oleh teman-teman guru. Didukung dengan indikator kinerja guru tertinggi yaitu indikator ke ketujuh bahwa soal-soal untuk evaluasi belum dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa. Guru diberikan kesempatan oleh sekolah dalam mengembangkan karier dan mempromosikan diri untuk suatu tugas dan jabatan yang lebih tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Hal ini didasari pada hasil uji F terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai F hitung sebesar 29,260 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang positif dan motivasi guru dalam mengajar akan mempengaruhi kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,598 artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar 40,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain diluar penelitian ini antara lain komitmen kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Sesuai hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t yang lebih besar dari 0,2586 yaitu sebesar 2,252 ($2,252 > 0,2586$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi pemrakarsa pembaharuan untuk kemajuan kegiatan pembelajaran di sekolah akan meningkatkan pencapaian kerja guru.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Sesuai hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t yang lebih besar dari 0,2586 yaitu sebesar 2,664 ($2,664 > 0,2586$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong guru untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan akan meningkatkan pencapaian kerja guru.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Sesuai hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t yang lebih besar dari 0,2586 yaitu sebesar 2,523 ($2,523 > 0,2586$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru dengan baik untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang dan papan mampu meningkatkan pencapaian kerja guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. Hal ini didasari pada hasil uji F terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai F hitung sebesar 29,260 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang positif dan motivasi guru dalam mengajar akan mempengaruhi kinerja guru.

Saran

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen kepuasan kerja (Kurniyanto, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Afie, Atep dan Achmad Kasful Anwar. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra. *SINERGI*, Vol. 17 No. 3. Hal. 290-299.
- Aimang, Hasrat A dan Wahyudin Rahman. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Toili. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7 No. 2. Hal. 233-244.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziizah, Deasy Rachmawati. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja. *Industrial Engineering Journal*, Vol. 7 No. 2. Hal. 18-24.
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fattah, A. H. 2019. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta: Elmatera.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BPFE UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : BP UNDIP.
- Ginting, Gabriella dan Valentina Siagian. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air

- Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Vol. 3 No. 2. Hal. 96-108.
- Hamonangan, Haryanto, Samsir, dan Raden Lestari Garnasih. 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol. 32 No. 2. Hal. 139-145.
- Hasan, M. Nur. 2017. Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture Principal of the Teacher Performance in Vocational School (SMK) Muhammadiyah, Rembang City, Central Java Province, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, Vol. 9 No. 2. Hal. 36-44.
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Ican, Yasir Arafat dan Destiniar. 2021. The Influence of Principal Leadership and Work Commitment on Professionalism of Primary School Teachers. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 2 No. 2. Hal. 333-341.
- Johannes, Basuki. 2016. *Budaya Organisasi Konsep dan Terapan*. Jakarta: Arta Teras Media.
- Karo, Alan Alfiansyah Putra, Liliana Puspa Sari dan Dicky Hendrawan. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penjaskesrek*, Vol. 7 No. 2. Hal. 218-232.
- Kuncoro, Mudrajad. 2014. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Kurniyanto, Wawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMK NU Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 6 No. 2. Hal. 111-125.
- Kusumaningtyas, Amiartuti dan Endang Setyawati. 2017. Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, Vol. 4 No. 2. Hal. 76-83.
- Lismeida, Rinra Ayu dan Rini Intansari Meilani. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi terhadap Para Guru SMK Tersertifikasi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 2 No. 1. Hal. 57-65.
- Luthans, Fres, 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mariatie, Novtri, Siti Hasanah, Syarifuddin, Erlin Fanggidae, Raden Roro Wulan Ayu Wardani. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 2. Hal. 101-112.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mawaddah, Edi Harapan dan Nila Kesumawati. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap

- Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 6 No. 1. Hal. 100-111.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implentasi Pemikiran Kurikulum*. Bandung: Rosdakarya.
- Musfiqon. 2012. *Pengembangan Media dan Sumber Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nawawi, H. 2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novtri Mariatie, Siti Hasanah, Syarifuddin, Erlin Fanggidae, Raden Roro Wulan Ayu Wardani. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 2. Hal. 101-112.
- Prihatini, Diani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru Terhadap Mutu Sekolah di SMAN Kabupaten Sumedang. *MANAJERIAL*, Vol 10 No.19. hal. 101-111.
- Putri, Ade Kamelia, Susi Hendriani dan Rendra Wasnury. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. *Jom FEKON*, Vol. 2 No.1. hal. 1-15.
- Raharjo. 2016. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Robbins, S.P. 2014. Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rusmaladi, Edi Harapan dan Tahrnun. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 2. Hal. 4172-4180.
- Saggaf, M. Said, Denok Sunarsi, Hariyaty Ab Wahid, Dodi Ilham, Achmad Rozi. 2020. Principal Leadership Function on Teacher Performance for Secondary Schools. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, Vol. 2 No. 2. Hal. 57-64.
- Saputri, Rika Dewi, Suprayitno dan Sutarno. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negero 1 Jumapolo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 16 No. 1. Hal. 59-67.
- Schein, E. H. 2016. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: JosseyBass.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyanto dan Tsalitsatul Maulidah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, Vol. 7 No. 1. Hal. 127-142.

- Sukmaswati, Imas, Bukman Lian, Dessy Wardiah. 2020. The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Performance on Student' Achievement. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, Vol. 20 No. 1. Hal. 247-254.
- Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Predanameida Froup.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Perdata Media Group.
- Uno, Hamzah, B. 2016. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yourneli, Renni. 2018. The Influence of Principal Leadership and Organizational Culture on the Teachers' Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol. 295 No. 1. Hal. 88-90.
- Zahroh, Aminatul. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: Yrama Widya.