

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat

Uswatun Ely¹, T.G. Ratumanan², Patris Rahabav³

¹ Universitas Pattimura, Indonesia; uswatunely81@gmail.com

² Universitas Pattimura, Indonesia; uswatunely81@gmail.com

³ Universitas Pattimura, Indonesia; patrisrahabav1960@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Principal Leadership;
Organizational Culture;
Work Motivation

Article history:

Received 2023-05-11

Revised 2023-06-25

Accepted 2023-07-28

ABSTRACT

This study aims to (1) determine whether or not there is a significant influence from the principal's leadership on the performance of SMA teachers in Huamual District, (2) determine whether or not there is a significant influence from organizational culture on the performance of SMA teachers in Huamual District, (3) determine whether or not there is a significant influence of work motivation on the performance of high school teachers in Huamual District, and (4) determine whether there is a simultaneous significant influence of principal leadership, organizational culture, and work motivation on the performance of high school teachers in Huamual District. This type of research is Ex Post Facto research with a quantitative approach. The sample in this study was 104 teachers selected by census technique. The data were obtained from closed questionnaires and were processed using regression test statistics. The results of this study are as follows, namely there is a positive and significant influence of 11.40% from the principal's leadership on the performance of high school teachers in Huamual sub-district, there is a positive and significant influence of 15.40% from organizational culture on the performance of high school teachers in Huamua sub-district, there is a positive and significant influence of 22.10% of teacher work motivation on high school teacher performance in Huamual sub-district, and there is a simultaneous positive and significant effect of 24.00% from principal leadership, organizational culture, and teacher work motivation on high school teacher performance in Huamual sub-district.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Uswatun Ely

Universitas Pattimura, Indonesia; uswatunely81@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Masih banyak masalah dikaji oleh peneliti-peneliti terkait dengan kinerja guru, baik dalam pembelajaran maupun terkait dengan hubungan kerja dengan seluruh warga sekolah. Wawancara tertutup pada bulan Januari 2023 yang dilakukan peneliti terhadap salah satu guru SMA Negeri 5 SBB, menemukan bahwa kepala sekolah selalu melibatkan guru dan TU dalam suatu perencanaan program sekolah. Namun yang menjadi masalah adalah perbedaan pendapat yang tidak dapat disatukan oleh kepala sekolah sehingga ada pro dan kontra dalam melaksanakan program itu. Selain itu, banyak guru yang kesulitan karena kurangnya fasilitas alat peraga. Padahal (Mulyasa, 2013) menyatakan bahwa kualitas pendidikan ditentukan oleh beberapa hal di antaranya adalah (1) Kepemimpinan yang kuat dan demokratis, dan (2) Efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi. Oleh karenanya, perilakunya sebagai orang yang memegang kunci dalam perbaikan administrasi dan pengajaran harus mampu menggerakkan kegiatan-kegiatan dalam rangka inovasi di bidang metode pengajaran, teknik mengajar, dalam mencobakan ide-ide baru dan mencobakan praktek baru, serta dalam bentuk manajemen kelas yang lebih efektif dan sebagainya. Mengoptimalkan kinerja guru perlu dukungan sekolah dalam pelaksanaannya. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering digunakan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi.

Faustin Gomes mengatakan bahwa performensi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*out comes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru menurut (Priansa, 2014) dapat diukur dari sepuluh dimensi yaitu jumlah produk yang dihasilkan, kualitas produk yang dihasilkan, kemampuan dalam mengajar dan menyelesaikan tugas yang dipercayakan, kreativitas, kemandirian kerja, adaptabilitas, kerja sama, komitmen dalam pekerjaan, bangga terhadap profesi, dan kepuasan masyarakat atas produk yang dihasilkan. Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya (Istiqomah & Rohmah, 2022).

Terkait dengan perannya, (Mulyasa, 2008) menjelaskan peran kepala sekolah dapat digolongkan menjadi tujuh pokok yakni sebagai pendidik (*educator*), sebagai *manajer*, sebagai *administrator*, sebagai *supervisor* (penyelia), sebagai *leader* (pemimpin), sebagai *innovator*, serta sebagai *motivator*. Keberhasilan kepala sekolah untuk mengerakan guru dalam berkerja merupakan bagian dari apresiasi guru terhadap peran pemimpin yang baik. Guru akan termotivasi untuk berkerja meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. (Mukhibat, 2013) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi, serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Steers dan Porter (Miftahun dan Sugiyanto, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

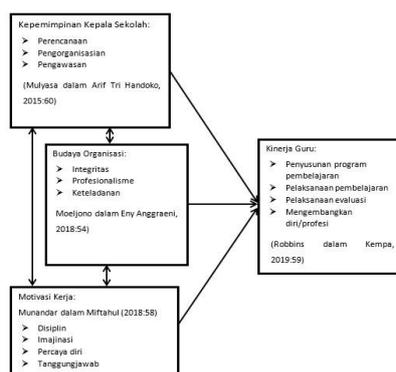
Budaya organisasi sekolah yang baik juga mendukung jalannya aktivitas seluruh warga sekolah dengan baik. Menurut (Burhanudin Mukhamad Faturahman, 2018) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi

masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Komarudin, 2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakan antara satu lembaga dengan lembaga lainnya. Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Kecamatan Huamual, mendeskripsikan budaya organisasi SMA se-Kecamatan Huamual, mendeskripsikan motivasi kerja guru SMA se-Kecamatan Huamual, mendeskripsikan pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Huamual, menguji pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Huamual, menguji pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Huamual, menguji pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Huamual.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah *ex post facto* yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor terjadinya suatu kejadian serta menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui angket yang disebar kepada 104 responden pada SMA di kecamatan Huamual kabupaten Seram Bagian Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kepemimpinan kepala sekolah, data budaya organisasi, data motivasi kerja, dan kinerja guru. Teknik korelasional digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini secara parsial maupun simultan. Yakni, mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja variabel-variabel tersebut dan pengaruhnya dapat dijelaskan pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Uji ini dimaksudkan untuk mengestimasi rata-rata dan nilai variabel kinerja guru dengan didasarkan pada nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah serta meramalkan nilai rata-rata di luar penelitian ini.

Tabel 1. Anova

Model	Sum of					
		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149.625	1	1149.625	18.590	.000
	Residual	6307.760	102	61.841		
	Total	7457.385	103			

Berdasarkan tabel 1, uji Anova menghasilkan F hitung sebesar 18,590. Sedangkan untuk F tabel (104;1) dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,93 akibatnya $F_{hit} > F_{tab}$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini layak untuk memprediksi kinerja guru atau dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Model regresi yang terbentuk dapat di lihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 Constant	84,829	4,074		20,823 0,000
Kep.Kepsek		0,041	0,393	4,312 0,000

Bagian koefisien regresi, nilai t-hitung sebesar 4,312 dibandingkan dengan nilai t-tabel 104 (5%:1) yaitu 1,983 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah signifikan. Besar pengaruhnya tabel dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,393	0,154	0,146	7,86389

Besar hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah 0,393. Hasil tersebut menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan yang rendah. Bagian koefisien determinasi menunjukkan angka R-square yang sebesar 0,154 atau sama dengan 15,40%. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,40% dan sisanya 86,40% adalah faktor lain lain di luar model regresi ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Uji ini dimaksudkan untuk mengestimasi rata-rata dan nilai variabel kinerja guru dengan didasarkan pada nilai variabel budaya organisasi serta meramalkan nilai rata-rata di luar penelitian ini.

Tabel 4. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855,221	1	855,221	13,213	0,000
	Residual	6602,164	102	64,727		
	Total	7457,385	103			

Berdasarkan tabel 4, uji Anova menghasilkan F hitung sebesar 13,213. Sedangkan untuk F tabel (104;1) dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,93 akibatnya $F_{hit} > F_{tab}$. Tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi ini layak untuk memprediksi kinerja guru atau dengan kata lain budaya organisasi sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Model regresi yang terbentuk dapat di lihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	88,789	3,740		23,741	0,000
Bud.Org	0,151	0,042	0,339	3,635	0,000

Nilai thitung sebesar 3.635 dibandingkan nilai ttabel dengan df 104 (5%:1) yaitu 1,983 (thitung>ttabel). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi signifikan. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,339	0,114	0,106	8,86389

Besar hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja guru adalah 0,339. Hasil tersebut menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan yang rendah. Bagian koefisien determinasi menunjukkan angka R-square yang sebesar 0,114 atau sama dengan 11,40%. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 11,40% dan sisanya 88,60% adalah faktor lain di luar model regresi ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Uji ini dimaksudkan untuk mengestimasi rata-rata dan nilai variabel kinerja guru dengan didasarkan pada nilai variabel motivasi kerja guru serta meramalkan nilai rata-rata di luar penelitian ini.

Tabel 7. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,326	1	550,326	8,127	0,005
	Residual	6907,058	102	67,716		
	Total	7457,385	103			

Berdasarkan tabel 7, uji Anova menghasilkan F hitung sebesar 8,127. Sedangkan untuk F tabel (104;1) dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,93 akibatnya F-hit > F-tab. Tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi ini layak untuk memprediksi kinerja guru atau dengan kata lain motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Model regresi yang terbentuk dapat di lihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	124,130	7,778		15,960	0,000
Mot Krj Gr	0,210	0,074	0,272	2,851	0,005

Nilai thitung sebesar 2,851 dibandingkan nilai ttabel dengan df 104 (5%:1) yaitu 1,983 (thitung>ttabel). Hal ini berarti bahwa motivasi guru berpengaruh signifikan. Besar pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,471	0,221	0,165	8,2289

Besar hubungan antara variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru adalah 0,471. Hasil tersebut menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Bagian koefisien determinasi menunjukkan angka R-square yang sebesar 0,221 atau sama dengan 22,10%. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 22,10% dan sisanya 77,90% adalah faktor lain di luar model regresi ini.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Secara Simultan

Uji ini dimaksudkan untuk mengestimasi rata-rata dan nilai variabel kinerja guru dengan didasarkan pada nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru serta meramalkan nilai rata-rata di luar penelitian ini.

Tabel 10. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1161,956	3	387,319	6,152	0,001
	Residual	6295,428	100	62,954		
	Total	7457,385	103			

Berdasarkan tabel 10, uji Anova menghasilkan F hitung sebesar 6,152. Sedangkan untuk F tabel (104;3) dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,69 akibatnya F-hit > F-tab. Tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi ini layak untuk memprediksi kinerja guru atau dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Model regresi yang terbentuk dapat di lihat pada tabel 11 berikut.

Tabel 11. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	90,269	13,597		6,639	0,000
	Kep.Kepsek	0,160	0,079	0,358	2,025	0,035
	Bud.Org	0,082	0,079	0,055	0,827	0,049
	Mot.Krj.Gr	0,239	0,292	0,450	2,423	0,023

Tabel 11 model persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu $Y=90,269 + 0,160X_1+0,082X_2+0,239X_3$. Persamaan ini mempunyai arti bahwa (1) nilai konstanta (a) positif sebesar 90,269 merupakan keadaan saat variabel kinerja guru belum dipengaruhi oleh variabel lain (variabel bebas) yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), dan variabel motivasi kerja (X_3). Jika variabel bebas tidak ada maka variabel kinerja guru tidak mengalami perubahan. (2) X_1 merupakan nilai koefisien regresi (X_1) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru atau dengan kata lain setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,160 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian itu. (3) X_2 merupakan nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,082 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru atau dengan kata lain setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,082 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti peneliti. (4) X_3 mempunyai nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,239 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Atau dengan kata lain setiap kenaikan satu satuan variabel

motivasi kerja guru maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,239 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai thitung sebesar 6,639 dibandingkan dengan nilai ttabel dengan $df=104$ (5%:3) yaitu 1,9837 (thitung>ttabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, maupun motivasi kerja guru berpengaruh signifikan. Besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, maupun motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 12 berikut.

Tabel 12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,490	0,240	0,280	10,93437

Besar hubungan antara variabel ketiga variabel bebas dan kinerja guru adalah 0,490. Hasil tersebut menunjukkan variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang. Bagian koefisien determinasi menunjukkan angka R- square yang sebesar 0,240 atau sama dengan 24,00%. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 24,00% dan sisanya 76,00% adalah faktor lain lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Huamual, Kabupaten Seram Bagian barat (SBB)

Hasil uji t-hitung diperoleh 4,312 lebih besar t-tabel yaitu 1,983 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil F-hitung juga lebih besar dari F-tabel sehingga model regresi yang terbentuk layak untuk memprediksi kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah. Besar pengaruh dari kedua variabel ini sebesar 0,339 atau sebesar 11,40% dengan kekuatan hubungan rendah. Hasil ini juga diperkuat dengan pandang responden pada bagian deskripsi yang menempatkan budaya organisasi pada kategori sedang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi penentu untuk peningkatan kualitas kinerja guru SMA di kecamatan Huamual kabupaten SBB. Kepala Sekolah harus mampu mengelola dan memonitoring kondisi sekolah dan bawahan yang dipimpinnya sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, dengan demikian kepuasan tiap guru akan dirasakan oleh tiap guru, mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam tugas profesional mereka. Penelitian yang dilakukan Russamsi, Hadian, dan Nurlaeli (2020:253) mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru merupakan dua faktor diantara faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru masa pandemi covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sangat dominan terhadap kinerja guru. Selain itu Juniarti, Ahyani, dan Ardiansyah, (2020:197) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil ini didukung oleh model regresi dengan arah pengaruh positif dengan kinerja guru akan meningkat sebanding dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Huamual, Kabupaten Seram Bagian barat (SBB)

Hasil uji t-hitung diperoleh 3,635 lebih besar t-tabel yaitu 1,983 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan

Huamual kabupaten SBB. Hasil F- hitung juga lebih besar dari F-tabel sehingga model regresi yang terbentuk layak untuk memprediksi kinerja guru melalui budaya organisasi. Besar pengaruh dari kedua variabel ini sebesar 0,393 atau sebesar 15,40% dengan kekuatan hubungan rendah. Hasil ini juga diperkuat dengan pandang responden pada bagian deskripsi yang menempatkan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sedang.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniati dan Prayoga (2019:57) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018:83) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Menurut Siagian (Suranty, 2022:10) para pakar mendefinisikan esensi budaya organisasi yakni (1) Sampai sejauh mana manajemen akan mendorong para karyawannya untuk bekerja secara inovatif dan berani mengambil risiko; (2) Budaya organisasi juga harus memberi petunjuk, apakah para karyawan diharapkan bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi, melakukan analisis, serta memperhatikan hal-hal yang detail, ataukah dibenarkan bekerja dengan hasil yang sekadar memenuhi persyaratan minimal; (3) Dalam budaya organisasi harus tercermin pandangan manajemen tentang apakah para karyawan diharapkan lebih mementingkan orientasi hasil, atau mendahulukan ketaatan kepada proses dan prosedur kerja; (4) Budaya organisasi harus mencerminkan pandangan manajemen tentang pentingnya sumber daya manusia sebagai elemen yang paling strategis dalam organisasi, betapa pun pentingnya ketaatan pada ketelitian dan prosedur kerja yang baku; dan (5) Budaya organisasi seyogianya memberikan penekanan yang kuat tentang pentingnya kerja sama dan kemampuan bekerja dalam tim dan tidak menonjolkan kehebatan individual, meskipun tentunya kemampuan individual tetap harus diperhitungkan.

Meskipun dalam penelitian ini, pengaruh dari kedua variabel ini tergolong rendah, namun budaya organisasi tetap mempunyai kontribusi dalam peningkatan kinerja guru SMA di kecamatan Huamual. Berkaca dari esensi yang dikemukakan para pakar, maka sekolah seharusnya memperhatikannya dengan mempertimbangkan budaya sekolah dan daerah setempat.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat

Hasil deskripsi telah menunjukkan bahwa jawaban responden menempatkan motivasi kerja guru SMA di kecamatan Huamual pada kategori tinggi. Uji statistik diperoleh t-hitung diperoleh 2,851 lebih besar t-tabel yaitu 1,983 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Huamual kabupaten SBB. Hasil uji F-hitung juga lebih besar dari F-tabel sehingga model regresi yang terbentuk layak untuk memprediksi kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Besar pengaruh dari kedua variabel ini sebesar 0,471 atau sebesar 22,10% dengan kekuatan hubungan sedang. Hasil ini diperkuat dengan rerata nilai jawaban responden pada kategori tinggi.

Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini, yakni penelitian yang dilakukan oleh Maulana, Agustina, dan Ibrahim (2020:7) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Isma dan Yope (2022:80) bahwa analisis deskriptif motivasi kerja dan kinerja guru menghasilkan persentase nilai sangat tinggi dan analisis data penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemandu proses pembelajaran yang baik. Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu.

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

Telah ditunjukkan bahwa, secara terpisah variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Huamual kabupaten SBB. Secara simultan, hasil t-hitung 6,639 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,9837. Hasil ini menunjukkan bahwa, koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan. Hasil F-hitung (6,152) juga lebih besar dari F-tabel (2,690) sehingga model regresi yang terbentuk layak untuk memprediksi kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Huamual, kabupaten SBB. Besar pengaruh variabel-variabel tersebut sebesar 0,240 atau sebesar 24,00% dengan kekuatan hubungan sedang.

Jelas bahwa para guru SMA di kecamatan Huamual kabupaten SBB, mengakui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi performa guru dalam bekerja. Selain itu, ada pengakuan terhadap budaya organisasi yang terbentuk di sekolah yang juga berdampak pada motivasi para guru dalam bekerja. Memang jika dilihat dari hasil deskripsi dan uji statistik yang menempatkan keempat variabel ini pada kategori sedang dan rendah, maka perlu ada refleksi dari para guru dan kepala sekolah dalam mendapatkan kinerja yang baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut. *Pertama*, hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui model regresi yang terbentuk yaitu $Y=84,929 + 0,175X_1$, besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu 11,40% dan 88,60% adalah faktor lain di luar model regresi ini. *Kedua*, hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. Pengaruh ini dapat dijelaskan melalui model regresi $Y=88,789+0,151X_2$, Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu 15,40% dan 84,60% dipengaruhi oleh faktor lain. *Ketiga*, hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. Pengaruh ini dapat dijelaskan melalui persamaan $Y=124,130+0,210X_3$, Besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 22,10% dan 77,90% dipengaruhi oleh faktor lain. *Keempat*, hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. Pengaruh dapat dijelaskan melalui model regresi $Y=90,269+0,160X_1+0,082X_2+0,239X_3$, besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 24% dan 76% dipengaruhi faktor lain.

REFERENSI

- Burhanudin Mukhamad Faturahman. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani*, 10(1).
- Istiqomah, A. N., & Rohmah, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah terhadap Sekolah Efektif di SMP Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022. *Excelensia: Journal Of Islamic Education & Management*, 2(2), 73–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/excelensia.v2i02.739>
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *JURNAL SeMaRaK*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1805>
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap*

- komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.*
- Mukhibat. (2013). *Manajemen Berbasis Madrasah: Praktik dan Riset Pendidikan*. Ponorogo: STAIN Press Ponorogo. Diambil dari <http://repository.iainponorogo.ac.id/68/>
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.