PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H.DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

Tesis

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Oleh :

NASRUL ANSYARY
NPM. 1920030002

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

PENGESAHAN TESIS

Nama	:	**NASRUL ANSYARY**
Nomor Pokok Mahasiswa	:	**1920030002**
Program Studi	:	**Magister Manajemen**
Konsentrasi	:	**Magister Sumber Daya Manusia (MSDM)**
Judul Tesis	:	**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA**

Pengesahan Tesis

Medan, 28 Agustus 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP	**Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.**

Diketahui,

Direktur	Ketua Program Studi
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP	**Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.**

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

NASRUL ANSYARY

1920030002

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)
Pada Hari Sabtu, Tanggal 28 Agustus 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. Leylia Khairani, M.Si.** 1.....
   Ketua
2. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA.** 2.....
   Sekretaris
3. **Assoc. Prof. H. Muis Rambe, S.E., M.M.** 3.....
   Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, 28 Agustus 2021

Peneliti

NASRUL ANSYARY

NPM : 1920030002

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H.DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

Nasrul Ansyary
NPM : 1920030002
Program Magister Manajemen
E-mail : nasrulansyary@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja di Yayasan Pendidikan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian yaitu 33 orang guru melalui kuesioner yang bekerja di Yayasan Pendidikan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, baik diuji dengan pendekatan normality plot, grafik histogram, *kolmogorov smirnov*, tidak ada gejala multikolineritas, dan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Selain itu, pada variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. variabel budaya organisasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. variabel motivasi kerja kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE IN THE H.DATUK ABDULLAH FOUNDATION TANJUNG MORAWA

Nasrul Ansyary
NPM : 1920030002
Program Master Of Management
E-mail : nasrulansyary@gmail.com

This study aims to test and analyze the influence of the variables of leadership, organizational culture, and work motivation on teacher performance through work discipline in Education Foundation H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa. The research method used is quantitative approach. Data collection techniques in this research is primary data obtained directly from respondents of the study that 33 people teachers through a questionnaire that work in Education Foundation H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Data analysis in this study using SPSS version 22. The results showed that the data be normally distributed, both tested with the approach of normality plot, graph the histogram, kolmogorov smirnov, there are no symptoms of multicolinearity, and free from the problem of heteroscedasticity. In addition, the variables of leadership have a significant effect on the performance of teachers. variable organizational culture leadership have a significant effect on the performance of teachers. variable work motivation leadership have a significant effect on the performance of teachers. the variables of leadership, organizational culture, and work motivation have a significant effect on the performance of teachers.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Strata Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa"**

Penulis mendapatkan banyak dorongan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, khususnya dari pihak keluarga, dalam menyelesaikan proposal tesis ini. Secara khusus, penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Ayahanda Alm. Rahmad, Ibunda Nasibah, yang selalu memberikan motivasi, bimbingan, kasih sayang, perhatian dan doa-doa yang selalu menyertai perjalanan penulisan tesis ini. Dan terima kasih juga kepada Adik-adik tercinta M. Syahlan Rusdi S.T, Riska Agustiya, S.Pd, Zulfan Fikri S.Kom, Rafli Ramadhan Dan Wan Widya Tamara, S.Pd serta

keluarga besar yang telah memberi semangat dalam menjalani program magister.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair., S.E., M.B.A selaku Ka. Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Penguji II yang telah banyak memberikan masukan, saran dan kritikan,
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu., S.E., M.Si, selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Syaiful Bahri, M.AP, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritikan.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendi Pasaribu, M.Si., M.A., M.Psi., M.H., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan,ide, saran dan kritikan.
8. Ibu Dr. Leylia Khairani., M.Si. selaku Dosen Penguji I yang telah banyak memberikan saran dan kritikan.
9. Bapak Assoc. Prof. Muis Fauzi Rambe., S.E., M.M selaku Dosen Penguji III yang telah banyak memberikan saran dan kritikan.

10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
11. Bapak Prof. H. O.K. Subhilhar, M.A., Ph.D, selaku Ketua Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
12. Bapak Wahono Supranghadi, S.Ag, Kepala Sekolah Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa yang selalu memberikan masukan, ide dan informasi kepada penulis selama penelitian.
13. Seluruh Bapak/Ibu Guru serta staff kependidikan Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa yang banyak membantu penulis selama melakukan penelitian.
14. Sahabat Seperjuangan, stambuk 2019 kelas A 307 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Agustus 2021

Peneliti,

Nasrul Ansyary,

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 14
C. Batasan Masalah 15
D. Rumusan Masalah 15
E. Tujuan Penelitian 16
F. Manfaat Penelitian 16
BAB II LANDASAN TEORITIS **18**
A. Uraian Teori 18
1. Kinerja 18
a. Pengertian Kinerja 18
b. Penilaian Kinerja Guru 20
c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru 22
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru 24
e. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Guru 28
2. Kepemimpinan 30
a. Pengertian Kepemimpinan 30
b. Fungsi Kepemimpinan 33
c. Tipe-Tipe Kepemimpinan 34
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan 35
e. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kepemimpinan 36
3. Budaya Organisasi 39
a. Pengertian Budaya Organisasi 39
b. Fungsi Budaya Organisasi 41

c. Manfaat Budaya Organisasi 42
d. Karakteristik Budaya Organisasi 43
e. Terbentuknya Budaya Organisasi 44
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 45
g. Indikator-Indikator Budaya Organisasi 48
4. Motivasi Kerja 50
a. Pengertian Motivasi Kerja 50
b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja 52
c. Ciri-ciri Motivasi Kerja 53
d. Tujuan Motivasi Kerja 54
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 56
f. Indikator-Indikator Motivasi Kerja 58
B. Penelitian relevan 60
C. Kerangka Konseptual 61
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 61
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru 62
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 64
4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 65
D. Hipotesis Penelitian 66
BAB III METODE PENELITIAN 68
A. Pendekatan Penelitian 68
B. Tempat dan Waktu Penelitian 69
C. Definisi Operasional 69
1. Kinerja (Variabel Y) 70
2. Kepemimpinan (Variabel X1) 70
3. Budaya Organisasi (Variabel X2) 71
4. Motivasi Kerja (Variabel X3) 72
D. Populasi dan Sampel 72
1. Populasi 72
2. Sampel 73

E. Teknik Pengumpulan Data 73
F. Uji instrumen 74
1. Uji Validitas 74
2. Uji Realibilitas 80
G. Asumsi Klasik 81
1. Uji Normalitas Data 81
3. Uji Multikolinearitas 82
4. Uji Heteroskedastisitas 82
5. Uji Autokorelasi 83
H. Analisa Data 83
1. Analisa Regresi Linier Berganda 83
2. Uji Hipotesis 84
a. Uji Parsial (t) 84
b. Uji Simultan (F) 86
3. Uji Koefisien Determinasi 87
I. SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 88
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 89
A. Hasil Penelitian 89
1. Analisa Data Responden 89
a. Deskriptif Data Responden 89
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 89
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis usia 90
3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 91
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 92
5) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Sesuai Jenis Kelamin 93
6) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Jabatan 94
7) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Guru 95
2. Deskripsi Jawaban Responden 95
a. Tabulasi Data Angket Variabel Kinerja 95
b. Tabulasi Data Angket Variabel Kepemimpinan 98

c. Tabulasi Data Angket Variabel Budaya Organisasi 100
d. Tabulasi Data Angket Variabel Motivasi Kerja.....102
B. Uji Asumsi Klasik 104
1. Uji Normalitas Data.....104
2. Uji Multikolinearitas.....109
3. Uji Heteroskedastisitas 110
4. Uji Autokorelasi 111
C. Analisis Data 113
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....113
2. Uji Hipotesis 114
a. Uji t (Parsial).....114
1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 115
2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.....116
3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 117
b. Uji F (Simultan) 118
c. Uji Determinasi.....120
E. Pembahasan.....121
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 121
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru 126
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....129
4. Pengaruh Kepemimpinan,Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 133
BAB V PENUTUP.....137
A. Kesimpulan 137
B. Saran.....137
DAFTAR PUSTAKA.....140
LAMPIRAN
LAMPIRAN I SURAT IZIN RISET
LAMPIRAN II LEMBAR DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER
LAMPIRAN III LEMBAR DATA STATISTIK SPSS

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skedul Penelitian 69
Tabel 3.2 Indikator Kinerja 70
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan 71
Tabel 3.4 Indikator Budaya Organisasi 71
Tabel 3.5 Indikator Motivasi 72
Tabel 3.6 Skala Likert 74
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru 76
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan 77
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi 78
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 79
Tabel 3.11 Uji Reabilitas 81
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 90
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 90
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 91
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 92
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Sesuai Jenis Kelamin 93
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Jabatan 94
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Guru 95
Tabel 4.8 Tabulasi Data Angket Variabel Kinerja 96
Tabel 4.9 Tabulasi Data Angket Variabel Kepemimpinan 98
Tabel 4.10 Tabulasi Data Angket Variabel Budaya Organisasi 100
Tabel 4.11 Tabulasi Data Angket Variabel Motivasi Kerja 102
Tabel 4.12 Uji *Kolmogorov Smirnov* 107
Tabel 4.13 Uji *Sahpiro-Wilk* 108
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas 110
Tabel 4.15 Uji Autokorelasi 112
Tabel 4.16 Persamaan Regresi 113
Tabel 4.17 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 115
Tabel 4.18 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru 116

Tabel 4.19 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 117
Tabel 4.20 Uji F (Simultan) 119
Tabel 4.21 Uji Determinasi 120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Terbentuknya Budaya Organisasi 45
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..... 62
Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 63
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 64
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual 66
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t 85
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F 87
Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Grafik P-Plot 105
Gambar 4.2 Grafik Histogram Normalitas Data 106
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas..... 111
Gambar 4.4 Uji t Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru..... 116
Gambar 4.5 Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru 117
Gambar 4.6 Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 118
Gambar 4.7 Hasil Uji F 120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi, selain sistem informasi, sarana prasarana dan uang yang cukup. Sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan mampu bersaing merupakan kunci utama untuk mewujudkan bangsa, negara dan organisasi menjadi maju. Sumber daya alam, modal serta sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan dapat dikelola dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kriteria tersebut maka perlu dilakukan peningkatan dari segi karakter, kebiasaan dan mutu pendidikan.

Sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 mengamanatkan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”.

Selanjutnya dalam amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Oleh karena itu seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 1 menegaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Dalam hal ini esensi pendidikan merupakan ujung tombak dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan dapat bersaing dalam segala aspek kehidupan.

Salah satu media untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut adalah sekolah menurut pasal 31. Untuk mewujudkan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tersebut maka sebagai modal awal bagi sekolah-sekolah adalah adanya tata kelola institusi pendidikan yang baik dan memiliki guru yang mampu mendukung baik peningkatan pendidikan serta semua komponen organisasi yang mampu meningkatkan finansial maupun non finansial sekolah tersebut.

Dalam hal ini keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangat penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan mampu bersaing. Agar tercapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya Menurut (Mathis & Jackson, 2012, hal. 376; Wibowo, 2016, hal. 123).

Selanjutnya menurut (Susanto, 2016, hal. 188) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dalam mendukung peningkatan kinerja guru maka guru harus mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, sebagai individu yang ditugaskan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik dalam peningkatan mutu pendidikan maupun dalam memajukan institusi yang menaunginya, maka guru juga harus mampu sebagai *support system* dalam mencapai visi,misi dan tujuan sekolah. Salah satu tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai media informasi untuk masyarakat terkait kondisi dan sistem pendidikan yang diberikan kepada masyarakat serta Guru juga diharapkan mampu memberikan kontribusi pada peningkatan ekonomi sekolah melalui rekrutmen peserta didik baru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa merupakan salah satu institusi Pendidikan di kota Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara berdiri pada tanggal 31 Juli 1986. Melihat kondisi yang disampaikan diatas agar dapat tercapai, maka Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa terus menerus berupaya meningkatkan kualitasnya, salah satunya dengan peningkatan mutu pendidikan, yaitu dengan melaksanakan pembelajaran dan melakukan bimbingan secara efektif kepada para peserta didik sehingga peserta didik dapat berkembang secara optimal dan peserta didik dapat aktif mengembangkan potensinya serta memiliki kekuatan spiritual yang kuat sehingga dapat menambah keimanan, ketakwaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian dari semua tujuan Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa diatas tidak dapat dilepaskan dari kinerja guru. Dalam hal ini Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa memberikan perhatian khusus terhadap kinerja para guru yang menyangkut tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh para guru. Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa memiliki visi, misi dan tujuan untuk menghasilkan lulusan terbaik yang unggul, produktif dan mampu bersaing, oleh karena itu modal utama yang diharapkan Yayasan H. Datuk Abdullah dalam mencapai visi,misi dan tujuan tersebut adalah guru . dalam prosesnya para Guru harus mampu meningkatkan kinerjanya dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada peserta didik dan mampu melaksanakan kewajiban sebagai guru Profesional yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 40 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Kewajiban Guru mencakup :

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Untuk memperkuat dalam penilaian kinerja guru, Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. perencanaan program kegiatan pembelajaran.
2. pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
3. Mengevaluasi pembelajaran.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah masih perlu ditingkatkan lagi. Realita yang terlihat mengenai kinerja guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa adalah sebagai berikut :

1. Masih banyaknya Guru yang tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa, sehingga masih terdapat guru yang belum mampu memperbaharui kualitasnya dan kuantitasnya dalam persaingan untuk mencapai kinerja yang bagi Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa dan kepada peserta didik.
2. Masih banyak guru yang belum mampu memunculkan kreatifitasnya dalam beradaptasi dengan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi (IPTEK) seperti memberlakukan pembelajaran menggunakan media daring yang merupakan salah satu alternatif Guru dalam memberikan pembelajaran dimasa Pendemi Covid-19 ini agar peserta didik selalu dapat menerima pembelajaran secara langsung.

3. Sarana prasarana yang kurang memadai sehingga menghambat proses penyampaian pelajaran kepada peserta didik.
4. Masih ada beberapa Guru yang belum memiliki NUPTK dan sebahagian besar guru yang belum berstatus guru profesional (Sertifikasi Guru). Hal ini juga mendasari adanya penurunan pada kinerja guru sehingga harapan guru kedepannya seluruh guru dapat menjadi guru profesional (sertifikasi guru).

Selain hal yang disampaikan diatas banyak hal yang menjadi faktor menurunnya kinerja guru namun banyak hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja seorang guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain dari kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan faktor lainnya (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 2008; Luthans, 2006; Wibowo, 2016; Yamin & Maisah, 2010).

Dari beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini, tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan dilakukan penelitian. peneliti hanya berfokus pada tiga faktor saja, yakni: pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Dalam uraian diatas faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi,

mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Lie, dkk, 2019, hal. 260).

Dari pendapat ahli diatas dapat dikaitkan bahwa kepemimpinan yang terjadi pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa maka dinilai cukup baik, karena setiap tugas yang diberikan oleh Yayasan kepada Kepala Sekolah dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik pula. Kepala sekolah juga mampu memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada guru untuk dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh para guru. Akan tetapi dari segi lain ada hal yang belum maksimal dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dalam hal supervisi. Dalam hal ini kepala sekolah masih jarang melakukan supervisi baik terhadap cara guru mengajar di dalam kelas, ketepatan waktu guru dalam memulai pelajaran, agar supervisi dapat berjalan sebagimana mestinya, maka kepala sekolah harus sejalan dengan peran yang diberikan kepadanya, dalam hal ini kepala sekolah harus bisa menyesuaikan perannya dengan perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama Kepala sekolah yaitu :

1. Sebagai *Educator*.
2. Sebagai *Manager*.
3. Sebagai Administrator.
4. Sebagai *Supervisor*.
5. Sebagai Leader.
6. Sebagai Pencipta iklim kerja.
7. Sebagai Wirausahawan.

Sesuai dengan pendapat para ahli dan mengacu kepada kebijakan Pendidikan diatas, maka selanjutnya Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan yang tertuang pada peran kepala sekolah diatas serta kepala sekolah juga harus mampu menunjukkan perannya dalam kriteria yang telah ditentukan dalam institusi yang dipimpinnya, sehingga pengaruh kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk memperkuat pengaruh tersebut dalam penelitian Handayani dan Rasyid (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja guru. Selanjutnya dalam penelitian Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek.

Namun dalam pengaplikasiannya kepala sekolah belum sepenuhnya mampu melaksanakan perannya sebagai kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah tidak hanya harus mampu menciptakan kondusifitas dalam pendidikan yang dipaparkan pada point 1-6 dalam peran kepala sekolah, namun kepala sekolah juga harus mampu mewujudkan kewirausahaan yang mengarah pada inovasi dan kreatifititas agar dapat menambah pemasukan bagi sekolah agar dapat dijadikan sebagai modal untuk keberlangsungan dalam pengembangan Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa kearah yang lebih baik.

Dalam pembahasan ini tidak hanya pengaruh kepemimpinan saja, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Didalam sebuah institusi setiap

individu pasti memiliki karakter dan sifat yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh latar belakang yang berbeda pula dari setiap individu yang ada didalamnya. Oleh karena itu didalam institusi apapun diperlukan budaya organisasi yang berfungsi untuk menyatukan perbedaan karakter dan sifat dari setiap guru, sehingga guru dapat saling bekerja sama untuk mencapai visi,misi dan tujuan Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner & Kinicki, 2014, hal. 62; Sutrisno, 2010). Selanjutnya seorang guru diwajibkan untuk memiliki 4 kompetensi profesional sesuai Undang-undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yaitu:

1. kompetensi pedagogik.
2. kompetensi kepribadian.
3. kompetensi profesional.
4. kompetensi sosial.

Bagi seorang Guru profesional harus memiliki kriteria-kriteria yang dapat diterapkan kepada peserta didiknya adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai akhlak dan budi pekerti yang luhur sehingga mampu memberikan contoh yang baik pada anak didik.
2. Mempunyai kemampuan untuk mendidik dan mengajar anak didik dengan baik.

3. Menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar.
4. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas.
5. Menguasai berbagai adminitrasi kependidikan (RPP, Silabus, Kurikulum, KKM, dan sebagainya)
6. Mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi untuk mengabdikan ilmu yang dimiliki pada peserta didik.
7. Tidak pernah berhenti untuk belajar dan mengembangkan kemampuannya.
8. Mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman.
9. Aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran dan selalu *up to date* terhadap informasi atau masalah yang terjadi di sekitar.
10. Menguasai IPTEK.
11. Gemar membaca sebagai upaya untuk menggali dan menambah wawasan.
12. Mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan orang tua murid, teman sejawat dan lingkungan sekitar dengan baik.
13. Aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
14. Mempunyai sikap cinta kasih, tulus dan ikhlas dalam mengajar

Selanjutnya berdasarkan pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam hal ini seorang Guru berkewajiban melaksanakan keprofesionalan sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.

Berdasarkan uraian diatas Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa dalam melaksanakan budaya organisasi selalu mengikuti Undang-undang tentang kompetensi dan keprofesionalan Dosen dan guru namun sebagai pengikat komitmen guru dalam peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi, maka Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa juga mengacu kepada Tata Tertib yang telah disepakati sebelumnya, adapun Tata Tertib tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran.
2. Kedisiplinan.
3. Mampu berpikir kreatif dan inovatif.
4. Ketekunan.

Selanjutnya dalam penelitian Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. kemudian dalam Penelitian Handayani & Rasyid (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Serta dalam Penelitian Manik & Bustomi (2011) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa telah melaksanakan Tata Tertib diatas sebagai upaya peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi. Namun dalam realitanya masih terlihat bahwa budaya organisasi pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa masih belum berjalan sebagaimana mestinya, dalam hal ini ditandai dengan masih adanya guru yang terlambat memberikan Rancangan Program Pembelajaran (RPP) , kemudian guru belum melaksanakan seutuhnya Rancangan Program Pembelajaran (RPP) tersebut, masih banyaknya guru yang tidak melaksanakan piket sesuai jadwal yang telah ditentukan, guru masih banyak yang belum mau mengikuti pelatihan dan pembelajaran dibidang teknologi khususnya dalam penggunaan komputer dan media pembelajaran daring.

Dalam penelitian ini guru dan seluruh komponen didalam diharapkan agar mulai membiasakan diri untuk melaksanakan budaya organiasi sesuai ketentuan dan tata tertib yang berlaku sehingga budaya organisasi juga diharapkan menjadi salah faktor agar kinerja guru dapat meningkat pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

Selain faktor pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi, ada juga faktor penting dan dapat mempengaruhi kinerja yang maksimal seorang guru adalah motivasi kerja. Menurut (Chukwuma & Obiefuna, 2014:75) Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Selanjutnya Robbins & Judge

(2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Guru yang tidak memiliki motivasi kerja akan membuat guru tersebut menjadi cepat merasa jenuh dan lelah karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat membangkitkan gairah kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien. Motivasi sangat penting dalam bekerja karena dengan adanya motivasi, maka diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan memiliki antusias yang tinggi untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi pula.

Selanjutnya dalam penelitian Handayani & Rasyid (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Selanjutnya dalam penelitian Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek.

Namun pada kenyataannya yang ditemukan dilapangan adalah kurang nya penghargaan ataupun prestasi yang dihasilkan oleh guru dan masih ada guru yang datang terlambat masuk kesekolah dan kedalam kelas meskipun bel sekolah telah berbunyi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru masih rendah dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja guru juga belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas menurut para ahli dan penelitan terdahulu yang relevan dapat disimpulkan bahwa setiap guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas,

motivasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap bangkitnya semangat kerja dan dengan demikian kinerja guru juga akan meningkat.

Atas dasar kondisi kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja diatas yang masih banyak belum tercapai terhadap kinerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja Guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai Guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
2. Belum maksimalnya faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
3. Budaya organisasi yang tertuang dalam tata tertib pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa belum berjalan sebagaimana mestinya,
4. Masih rendahnya motivasi kerja para Guru dalam meningkatkan kinerja Guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terpapar diatas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga begitu luas dalam pembahasan kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa agar variabel yang diteliti menjadi jelas dan terfokus.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia melalalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan teutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru di berbagai yayasan pendidikan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia

dalam pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standart dan kriteria yang ditetapkan oleh institusinya. Kinerja guru dalam institusinya adalah jawaban berhasil atau tidaknya visi,misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja sebagai sesuatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Uha (2013) secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat daridua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Mangkunegara (2016:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dcapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-

masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam pelaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru alam melaksanakan tugas atau pekerjaannya" (Susanto, 2016, hal. 188). Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Semua akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan diluar kelas. "Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah guru dan karyawan maupun anak didik" (Lie, 2012, hal. 142).

Dengan demikian Tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat dilihat dari kinerja guru itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas yang akan menjadi optimal apabila diintegrasikan dengan komponen sekolah.

b. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja pada umumnya mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standart dan kriteria yang ditetapkan oleh institusinya. Menurut mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Simanjuntak yang dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:519) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penialian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang dierapkan terlebih dahulu.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta pendidikan atas. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta

didik serta pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya secara profesional maka perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Menurut Suratman Purnomo (2017) Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Sistem ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Tujuan dan manfaat Kinerja Guru adalah untuk mengukur berbagai aktivitas guru yang dinilai oleh sekolah, hasil pengukuran tersebut digunakan sebai acuan untuk memberikan informasi terhadap prestasi guru. Menurut Belarmino: 2013,62-63) penilaian kerja memiliki manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri dari setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Selanjutnya Menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja

3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Selanjutnya menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi,dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia.
6. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Menurut Sedarmayanti (2017:288), menjelaskan manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umban balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil Penilaian yang akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk menngkatkan kemampuan mereka.

Menurut Nana Surahmad (2016) menyebutkan manfaat dari adanya penilaian antara lain:

1. Pengembangan staf melalui *in-service training*.
2. Pengembangan karier melalui *in-service training*.
3. Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin.
4. Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi.
5. Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah.
6. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa.
7. Peningkatan moral dan efisiensi sekolah. Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Supaya kinerja guru mampu mewujudkan peningkatan kegiatan belajar mengajar yang kondusif tentunya memerlukan berbagai pengetahuan ketrampilan,

dan sikap yang kesemuanya harus dikembangkan dan ditingkatkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Kasmir (2016: 189) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikanhasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, jika seseorang tidak ataukurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akanmengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akanmempengaruhi kinerjanya.
3. Rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat mengerjakan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka orang tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan, kepemimpian merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Wahyudi (2012:2) menjelaskan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi faktor internal guru dan eksternal guru. Faktor internal guru meliputi: kemampuan berpikir, motivasi, pengalaman, sikap,

kedisiplinan, latar belakang pendidikan, etos kerja, dan sebagainya. Sedangkan untuk faktor eksternal guru meliputi: lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana, insentif dan gaji serta kebijakan sekolah.

Selanjutnya dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Suprasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja).
2. Pendidikan.
3. Keterampilan.
4. Manajemen kepemimpinan.
5. Tingkat penghasilan.
6. Gaji dan kesehatan.
7. Jaminan sosial.
8. Iklim kerja.
9. Sarana dan prasarana.

10. Teknologi.
11. Kesempatan berprestasi.

e. Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin hari semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi harus memiliki kinerja yang tinggi. Suatu organisasi dapat menggunakan berbagai informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengukur, melihat, memperbaikan atau bahkan mengubah standar kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya. “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan dalam melaksanakan tugas” (Bangun, 2012, hal. 231).

Selanjutnya menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

   Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

   Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

5. Penekanan biaya

   Biaya yang keluar untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

6. Pengawasan

   Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Sedangkan menurut Afandi (2018: 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

4. Inisiatif

   Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Ketelitian

   Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

6. Kepemimpinan

   Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7. Kejujuran

   Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8. Kreativitas

   Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan

pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Lie, dkk, 2019, hal. 260). Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Selanjutnya menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian *(personality.*
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan.
4. Kebutuhan tugas.
5. Iklim dan kebijakan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014:15), Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya Stogdill menyatakan bahwa Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya."

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M.Sobry Sutikno (2014: 15) adalah berikut ini:

1. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling).
2. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P.Terry).
3. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H.Koontz dan C.Donnell).
4. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Ordway Tead).

Perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Para peneliti telah mengidentifikasikan dua gaya kepemimpinan gaya dengan orientasi tugas *(task oriented)* dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee oriented)* (Handoko, 2014:297).

Sutikno (2014) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dari hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan sangat berperan besar terhadap peningkatan kinerja guru, selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muizu dkk. (2017) menunjukkan bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan lebih tinggi dibandingkan variabel-variabel lain.

b. Fungsi kepemimpinan

Faktor kepemimpinan berfungsi untuk mengarahkan anggota kelompok agar memiliki semangat yang tinggi dan bekerja sebaik mungkin. Selain itu, fungsi kepemimpinan juga berkaitan dalam mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Lie, dkk, 2019, hal. 260).

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011 : 149) " Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan.

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individual didalam situasi kelompok atau organisasi karena kepemimpinan sangat mempengaruhi maju atau mundurnya suatu organisasi, tanpa disadari fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Menurut (Rivai & Mulyadi,2012) Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Menurut (Rivai & Deddy, 2012) Fungsi kepemimpinan dikelompokkan dalam dua dimensi berikut:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan menurut Sutikno (2014: 35) mengatakan gaya kepemimpinan atau prilaku kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik

   Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan oranglain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karateristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (LaisezFaire)

   Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

3. Tipe Paternalistik

   Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengauhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Sedangkan Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa: "tipe kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan".

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada beberapa faktor menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian *(personality)*, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.

3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan

Menurut H. Joseph Reitz (2017:2) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

e. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan seseorang didalam sebuah organisasi menurut para ahli. Menurut Kartono (2013:189)

.indikator yang dapat dijadikan rujukan untuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan analitis

   Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan sesorang.

2. Ketrampilan berkomunikasi

   Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

   Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan mendengar

   Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah pendapat dari bawahanya.

5. Ketegasan

   Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin

Menurut Siagian (2012: 121-122) indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai.

   Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di

pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan.

   Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.

   bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja

   Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan pari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan.

5. Perhatian kepada kesejahteraan.

   Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat

berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan

6. Pengakuan terhadap stastus bawahan

   Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional. Pengakuan atas status para anggota secara tepat dan profesional menyangkut sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja

   Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam menurut Kreitner & Kinicki, 2014, hal. 62; Sutrisno, 2010, hal. 2.

Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam ditempat kerja, karena pada umumnya sekolah itu merupakan suatu bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja tersendiri. Budaya organisasi (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut: *"Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations."* Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Definisi budaya organisasi menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) adalah sebagai berikut: *"Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments.*

Menurut Griffin & Ebbert (2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi atau bisa diartikan sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan atau organisasi.

Selanjutnya menurut Amnuai (2014;508) bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota sebuah organisasi dari hasil proses belajar adaptasi terhadap permasalahan eksternal dan integrasi

permasalahan internal. Organisasi memiliki kultur melalui proses belajar, pewarisan asil adaptasi dan pembuktian terhadap nilai yang dianut atau di istilahkan oleh Schein dengan *consireered valid* yaitu nilai yang terbukti manfaatnya.

Dengan demikian udaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk mengasilkan norma-norma perilaku organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi memiliki fungsi sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi dan diterapkan oleh semua anggota organisasi, Menurut Stephen P.Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* (2015) membagi lima fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjai rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pada karyawan.

Selanjutnya menurut Robert Kreitner &Angelo Kincki, dalam bukunya *Organizational Behavior* (2014), memberikan empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dan karakter.

c. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya atau kultur yang terdapat dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2011). Selanjutnya budaya organisasi memberikan panduan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku di dalam organisasi. Beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robins (2015), sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda

sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan cirri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang dieratkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat manfaat tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

d. Karekteristik Budaya Organisasi

Dalam membentuk karakteristik budaya organisasi ada beberapa macam cara diantaranta sebagai berikut : Menurut (Wibowo, 2016) Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karekteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakter budaya organisasi menunjukan ciri ciri, sifat-sifat, unsur-unsur atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A Baron dalam (Wibowo, 2016) Disebutkan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukan karakteristik budaya organisasi seperti :

1. *Innovation* (inovasi), Suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
2. *Stability* (stabilitas). Bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan.
3. O*rientation Toward People* (berorientasi pada orang). Merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukan penghargaan pada hak individual.
4. *Result Orientation* (orientasi pada hasil)
5. Meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
6. *Easy goingness* (bersifat tenang) Suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
7. *Attention to Detail* (perhatian pada detil dimaksud dengan kepentingan untuk menjadi analistis dan seksama.

e. Terbentuknya Budaya Organisasi

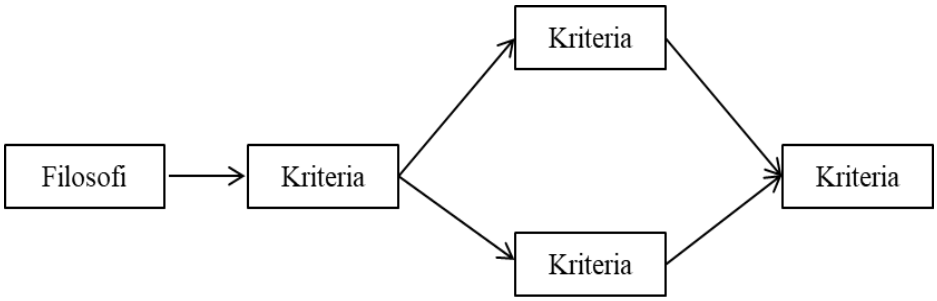
Dalam proses terbentuknya budaya organisasi yakni penting memunculkan berbagai gagasan-gagasan dan ide-ide baru yang kemudian akan tertanam dalam suatu budaya didalam organisasi tersebut yang bisa dimulai dari mana pun, baik dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Menurut Stephen

P. Robbins dalam (Wibowo, 2016) Proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga cara, yaitu :

1. Pendiri hanya merekrut dan menjaga pekerja yang berfikir dan merasa dengan cara sama untuk melakukan pekerjaan.
2. Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan pekerja dalam cara berpikir dan merasakan sesuatu.

Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan mereka dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika orgasisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai determinan utama keberhasilan.

Menurut Robbins dalam Uha (2013: 43) menyatakan bahwa “proses penciptaan budaya asli diturunkan-diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya itu akan mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan dari manjemen puncak menentukan iklim umum dari prilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak baik. Bagaimana karyawan harus disosialisasikan akan terbaik pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada referensi manajemen akan metode-metode sosialisasi.



Gambar 2.1. Terbentuknya Budaya Organisasi
Sumber : Robbin dalam Uha (2013:43)

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Didalam budaya organisasi ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut tika (2014:109) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kebersamaan

   Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama.Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksud pembinaan oleh anggota-anggota organisasi khususnya anggota yang baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui progam-progam latihan. Melalui progam orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping organisasi kebersamaan, juga dipengaruhi imbalan.Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, (promosi), hadiah-hadiah, dan tidakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

2. Intensitas

   Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan

dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai budaya organisasi.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a. *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
b. Norms (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
c. *Dominant values* (Nilai Dominan), yakni adanya nilai-nilai intiyang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
d. *Philosophy* (Filosofi), yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.Keadaan yang amat penting

e. *Rules* (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

f. *Organization climate* (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

g. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Secara sederhana, budaya organisasi bisa diartikan sebagai karakteristik ataupun pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi ataupun kelompok di dalam usaha tertentu. artinya, hal tersebut adalah suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam sekolah tersebut. Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

   Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

   Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan

membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berprilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

   Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah sebagai berikut :

1. Orientasi individu.

   Yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.

2. Inovasi.

   Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif.

3. Orientasi pada tim.

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

4. Memperhatikan detil

   Yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian ada hal-hal detail.

5. Keagresifan.

   Yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

6. Orientasi pada hasil.

   Yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

7. Stabilitas

   Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya. Ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya.

Menurut (Chukwuma & Obiefuna, 2014:75) Motivasi suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Sedangkan Menurut Elqadri dkk. (2015) menyatakan bahwa koefisien motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada institusi tempat para guru bekerja.

Menurut Winardi (2016:5) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif,

Menurut Hamali, (2018: 133) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseoang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu akivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya.

Motivasi berkaitan erat dengan cara-cara pengarahan daya dan potensi dari bawahan agar dapat bekerja secara produktif sehingga dapatmen capai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan hal yang penting karena dapat menyalurkan, menyebabkan, atau pun mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini, untuk memotivasi bawahannya, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh bawahannya.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi dapat dikelompokkan kedalam beberapa jenis agar guru menjadi bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Menurut Winardi (2016: 5) jenis-jenis motivasi kerja yang dapat dijelaskan menjadi bersifat positif dan negatif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang dimaknai orang sebagai "motivasi yang mengurangi perasaan cemas" (*anxiety reducting motivation*) atau "pendekatan wortel" (*the carrot approach*) dimana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang "pendekatan tongkat pemukul"(*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang bersangkutan dibawah standar. Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016: 6) " masing-masing tipe (Motivasi)

memiliki tempatnya sendiri didalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang".

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa jenis motivasi kerja terbagi dua yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif)

   Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

   Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Pada umumnya motivasi kerja adalah semangat kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri yang dapat mempengaruhi lingkungan sekitar, Menurut Iskandar dan Yuhansyah, (2018 : 33) Pada diri setiap manusia terdapat ciri-ciri motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tekun dalam menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa).
3. Tidak lekas puas dengan hasil yang telah dicapainya.

Selanjutnya ciri-ciri motivasi kerja menurut hidayati, (2016) menyatakan ciri-ciri motivasi, yaitu:

1. Menyenangi situasi dimana ia memikul tanggung jawab.
2. Menentukan tujuan prestasi.
3. Gigih dalam menghadapi kesulitan.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja akan menambah energi pada sebuah pekerjaan Menurut hasibuan (2017) ada beberapa tujuan motivasi kerja yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selanjutnya menurut Kadarisman, M. (2012, Hal 274) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* mengemukakan bahwa tujuan motivasi kerja adalah Sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Mengubah perilaku yang dimaksud disini adalah perilaku kerja. Dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan, mereka akan tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Bukan hanya melaksanakan pekerjaan asal saja, tetapi benar-benar melakukannya
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

   Persoalan-persoalan manusia hanya bisa dipecahkan manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental psikis pegawai amat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja

   Motivasi kerja akan mendorong pegawai bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya.
4. Meningkatkan prestasi kerja

   Sebagai manusia, keinginan untuk berprestasi merupakan sesuatu yang pasti mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaannya. Dan pencapaian prestasi akan mendorong melakukan tugas-tugas selanjutnya dengan begitu prestasi yang dicapai akan membentuk pribadi positif yang selalu ingin melakukan pekerjaan yang lebih menantang.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Dalam suatu pekerjaan, ada kalanya seorang pegawai ingin mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab ini bukan hanya atas hasil kerja yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Disini tercakup pengertian *sense of participation* dan *sense of belonging.* Setiap pegawai ingin diikutsertakan dalam organisasi dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi. Pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam unit kerja atau dalam kelompoknya.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

   Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising, maka semua pegawai akan termotivasi untuk bekerja giat yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

   Motivasi kerja merupakan modal utama loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan kata lain loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak memiliki motivasi kerja.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang lahir dalam diri karyawan yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam melakukan suatu pekerjaan. Berikut bebebarapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantanya menurut Fredick

Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah :

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut saydam dan kadarisman dalam (erri & fajrin, 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja terdapat dua faktor yaitu :

1. Faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resah dan bergejolaknya para guru.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri guru juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Faktor lingkungan kerja adalah seluruh yang menyangkut sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga

pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyak faktor tersebutmaka faktor motivasi kerja guru ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

f. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Dalam mendorong semangat melakukan sesuatu kearah yang lebih baik maka diperlukan dasar-dasar sebagai pengukur motivasi kerja bagi guru, dan indikator-indikator yang dipakai untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Menurut McClelland dalam Robbins (2011: 174) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan

   Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

2. Kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inidividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

3. Kebutuhan akan afiliasi

   Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Selanjutnya Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) dalam Bayu Fadillah, *etall* (2013: 5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

   Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

   Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk maju

   Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

   Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

B. Penelitian Relevan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa indonesia relevan adalah kait-mengait, berguna secara langsung, bersangkut-paut. Definisi baku dari kata ini harus merujuk pada apa yang sudah dijelaskan oleh kamus tersebut. Sehingga anda dapat menjadikannya sebagai rujukan resmi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian relevan merupakan suatu penelitian yang sebelumnya atau sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan serta mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.

Dalam hal ini sebagai pendukung penelitian saat mini maka dilampirkan penelitian terdahulu yang relevan tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai/guru yang disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Agus Purwanto,Dkk	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator	2020	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, semaikn tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru
2	Roslena Septiana,Dkk	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari	2013	Hasil penelitian yaitu (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.
3	Ali Imran	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan	2019	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel gaya kepemimpinan,motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
4	Jufrizen,Dkk	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar	2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru, kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dari Yayasan Sultan Agung Pematangsiantar
5	wan rizki wahyudi, Zulaspan Tupti	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	2019	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Monce Brury	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong	2016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ,budaya organisasi, motivasi kerja kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan secara bersamasama terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber : Dari Berbagai Jurnal

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori–teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian dan untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

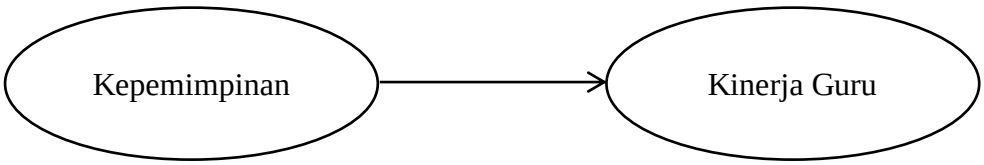
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi

perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti didalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Menurut Fahmi (2016:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Penelitian sebelumnya dilakukan Jufrizen (2017) dengan judul " Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan "menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 :
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Diolah oleh peneliti

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

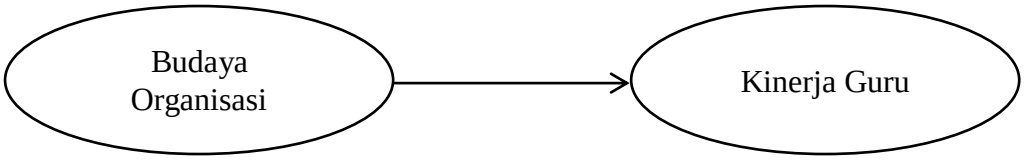
Kinerja guru merupakan suatu peranan yang penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah serta dalam pencapaian tujuan pendidikan. Dan didalam pelaksanaannya, tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri antara lain budaya organisasi dan komitmen. Berbagai penelitian mengenai perilaku organisasi menunjukkan bahwa peran budaya organisasi mendukung

efektivitas organisasi dan respon individu. Kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, kinerja (*performance*), komitmen organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Menurut (Sudaryono, 2017), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi".

Sedangkan pengaruh komitmen terhadap kinerja guru antara lain menurut Sutrisno (2016: 306), bagi organisasi apapun, komitmen yang kuat dari para anggota mutlak diperlukan. Adanya komitmen akan meningkatkan kinerja dan mendorong individu aktif terlibat dalam berbagai masalah penting dalam organisasi. Keinginan untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi organisasi akan muncul apabila individu punya komitmen yang kuat.

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang telah di lakukan oleh Zakharia (2014), dengan judul "Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Yadika 3 Tangerang".



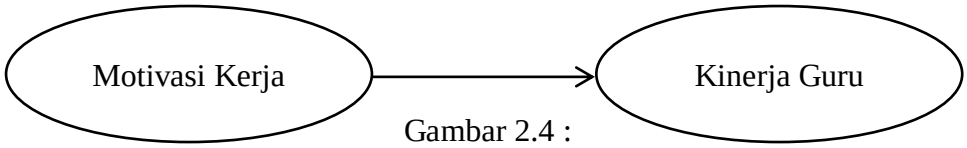
Gambar 2.3 :
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Diolah oleh peneliti

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya. Ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013: 141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik,maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Dzulkifli (2013) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.4 :
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Diolah oleh peneliti

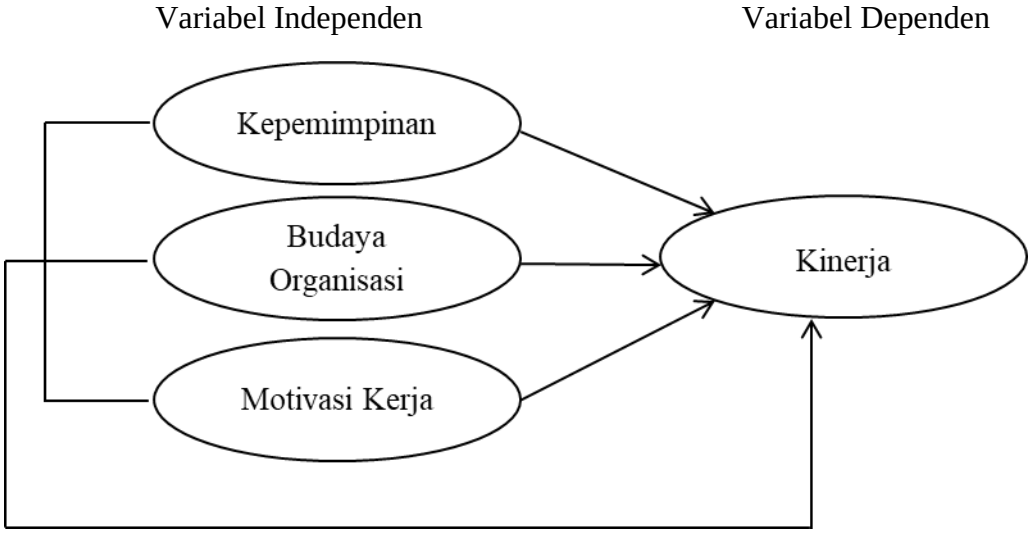
4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) dengan judul ” Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai “ menyatakan bahwa secara simultan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan Ester Manik, Kamal Bustomi (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek” menyatakan bahwa Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi , dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.



Gambar 2. 5 :
Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah oleh peneliti

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian merupakan pernyataan sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran Suryani dan Hendrayadi (2015:98).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
2. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

4. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Deskriptif menurut sugiyono (2012 : 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Jl. Irian Nomor: 79, Tanjung Morawa Pekan, Kec. Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, 20362.

Penelitian ini dilakukan mulai Desember 2020 hingga Agustus 2021. Peneliti menerapkan subjek tersebut dalam penelitian ini karena peneliti ingin meneliti faktor apa saja yang membedakan sampel dalam kinerja guru kedepannya. metode yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner pada reponden sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tabel Skedul Penelitian																																			
	2020				2021																															
	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agusutus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset																																				
Penyusunan Proposal																																				
Seminar Proposal Tesis (Kolokium)																																				
Pengumpulan Data																																				
Pengolahan Data Analisis Data																																				
Penyusunan Tesis																																				
Seminar Hasil																																				
Sidang Tesis																																				

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman di dalam suatu penelitian.

1. Kinerja (Y)

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Adapun indikator kinerja yaitu:

Tabel 3.2
Indikator Kinerja

No.	Indikator	Nomor Item
1	Kuantitas hasil kerja	1
2	Kualitas hasil kerja	2
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas	3
4	Inisiatif	4
5	Ketelitian	5
6	Kepemimpinan	6
7	Kejujuran	7
8	Kreativitas	8

Menurut Afandi (2018: 89)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Kepemimpinan dapat diartikan menggunakan beberapa pendekatan antara lain pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku, dan pendekatan kontingensi.

Tabel 3.3
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator	Nomor Item
1	Iklim saling mempercayai	1
2	Penghargaan terhadap ide bawahan	2
3	Memperhitungkan perasaan para bawahan	3
4	Perhatian pada kenyamanan kerja	4
5	Perhatian kepada kesejahteraan	5
6	Pengakuan terhadap stastus bawahan	6
7	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja	7

Menurut siagian (2012: 121-122)

3. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Adapun indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	Nomor Item
1	Orientasi Individu	1
2	Inovasi	2
3	Orientasi pada tim	3
4	Memperhatikan Detil	4
5	Keagresifan	5
6	Orientasi pada hasil	6
7	Stabilitas	7

Menurut Robbins dan Coulter (2012)

4. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan. Adapun indikator motivasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.5
Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Nomor Item
1	Tanggung Jawab	1,2
2	Prestasi Kerja	3,4
3	Peluang untuk maju	5,6
4	Pengakuan atas kinerja	7,8
5	Pekerjaan yang menantang	9,10

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) dalam bayu Fadhillah, et all (2013:5)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa sebanyak 33 orang, tediri dari 10 laki-laki dan 23 perempuan.

2. Sampel

Sugiyono (2014, hal. 149) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh Guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa sebanyak 33 orang.

Hal ini sesuai Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Daftar pertanyaan (angket/kuisioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan/pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para guru Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa menggunakan skala Likert dengan bentuk *Cheklist*, dimana setiap petanyaan mempunyai 5 opsional. Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari data tersebut.

Tabel 3.6
Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa. berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya.

F. Uji instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:122) Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus

korelasi "*product moment*" yaitu sebagai syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel.

Menurut Sugiyono (2015:172-) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program SPSS. Berikut rumus korelasi product moment untuk pengujian validitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat butir

$\sum y^2$ = total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor butir angket dengan jumlah Skor yang diperoleh tiap responden , (Sugiyono, 2015:228)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja guru, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Tabel 3.7.

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah tepat waktu.	0.604	0.2826	Valid
2	Saya selalu berhasil meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi,misi dan tujuan sekolah.	0.537	0.2826	Valid
3	Saya memberikan Materi pembelajaran kepada peserta didik sudah sesuai dengan RPP.	0.518	0.2826	Valid
4	Saya membantu rekan guru jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan.	0.657	0.2826	Valid
5	Saya selalu mengevaluasi tugas peserta didik.	0.492	0.2826	Valid
6	Saya selalu mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik.	0.612	0.2826	Valid
7	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai aturan sekolah.	0.657	0.2826	Valid
8.	Saya selalu menggunakan metode pembelajaran dengan kreatifitas baru.	0.492	0.2826	Valid

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas, bahwa hasil olah data uji validitas variabel kinerja guru dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 pada taraf 0,05 dan jumlah item sebanyak 8 pernyataan, didapat r_{tabel} sebesar = 0,2826. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru dari 8 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 3.8.

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada seluruh guru guna mensukseskan visi,misi dan tujuan sekolah.	0.743	0.2826	Valid
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengajukan ide dan gagasan-gagasan baru.	0.653	0.2826	Valid
3	Kepala sekolah menghormati pendapat setiap bawahan.	0.547	0.2826	Valid
4	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan..	0.529	0.2826	Valid
5	Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil dan bijaksana kepada seluruh guru.	0.674	0.2826	Valid
6	Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi.	0.623	0.2826	Valid
7	Kepala sekolah cerminan perilaku tauladan bagi guru di sekolah.	0.346	0.2826	Valid

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.8 diatas, bahwa hasil olah data uji validitas variabel kinerja guru dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 pada taraf 0,05 dan jumlah item sebanyak 7 pernyataan, didapat r_{tabel} sebesar = 0,2826. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan dari 7 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3.9.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	0.756	0.2826	Valid
2	Saya aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran.	0.796	0.2826	Valid
3	Semua Guru diharuskan menguasai IPTEK (sistem komputerisasi dan internet).	0.526	0.2826	Valid
4	Visi, misi,dan tujuan sekolah dapat dipahami seluruh guru.	0.689	0.2826	Valid
5	Saya mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu pendidikan.	0.464	0.2826	Valid
6	Saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan mengembangkan kemampuan.	0.679	0.2826	Valid
7	Saya mempunyai sikap tulus dan ikhlas dalam mengajar.	0.756	0.2826	Valid

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.9 diatas, bahwa hasil olah data uji validitas variabel kinerja guru dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 pada taraf 0,05 dan jumlah item sebanyak 7 pernyataan, didapat r_{tabel} sebesar = 0,2826. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan dari 7 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid

4) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.10.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas.	0.546	0.2826	Valid
2	Saya akan mendalami tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan atasan.	0.727	0.2826	Valid
3	Saya selalu berusaha untuk terus berprestasi.	0.746	0.2826	Valid
4	Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak.	0.870	0.2826	Valid
5	Saya bekerja selalu hadir tepat waktu.	0.716	0.2826	Valid
6	Saya bekerja untuk mencari uang.	0.881	0.2826	Valid
7	saya tidak perlu diakui dan dihormati sebagai guru karena itu sudah menjadi status saya.	0.871	0.2826	Valid
8	Saya terus berusaha mencapai targer dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.	0.684	0.2826	Valid
9	Saya terus berupaya mengemukakan pendapat, ide dan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.	0.727	0.2826	Valid
10	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan.	0.694	0.2826	Valid

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.10 diatas, bahwa hasil olah data uji validitas variabel kinerja guru dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 pada taraf 0,05 dan jumlah item sebanyak 10 pernyataan, dari daftar harga tabel didapat r_{tabel} sebesar = 0,2826. Bahwa hasil uji validitas untuk variabel motivasi dari 10 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. *Instrument* yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama..

$$r_{11=}\left(\frac{n}{n-1}\right)\left(\frac{S^2-\sum pq}{S^2}\right)$$

Keterangan :

r11 = reliabilitas tes secara keseluruhan.
P = proporsi subyek yang menjawab item dengan benar.
Q = proporsi subyek yang menjawab item dengan salah.
Σpq = jumlah hasil perkalian antara p dan q.
N = banyak item.
S2 = Standar deviasi dari tes.

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut :

a. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,600 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
b. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,600 maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan uji reabilitas instrument penelitian untuk dapat mengetahui kehandalan atau data reliabel, adapun hasil uji reabilitas instrument penelitian, termuat dalam Tabel 3.11 di bawah ini:

Tabel 3.11 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	**0.699**	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	**0.681**	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	**0.910**	0.600	Reliabel
Kinerja	**0.749**	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Pada Tabel 3.11 diatas, bahwa dari hasil olah data uji reabilitas instrument penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 pada taraf 0,05 dari nilai kritis uji yang digunakan sebesar = 0,600. Bahwa hasil uji reabilitas instrument yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

G. Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018, p. 111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018, p. 105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regersi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018, p. 135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masingmasing variabel bebas dengan variabel penganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, p. 139).

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016) autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokolerasi. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan uji Run Test.

H. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2,….X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Menurut Sugiyono (2012:277) Analisis Regresi Linier Berganda adalah "Analisis regresi linier digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua."

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = α + β1 X2 + β2 X2 +.....+ βn Xn + e

Keterangan:

Y= Variabel dependen.

X = Variabel independen.

α = Konstanta (nilai Y apabila X_1, X_2…..X_n = 0)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018: 223) 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 yang diteliti.

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan *Ho* ditolak atau *Ha* diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2}}$$

Keterangan :

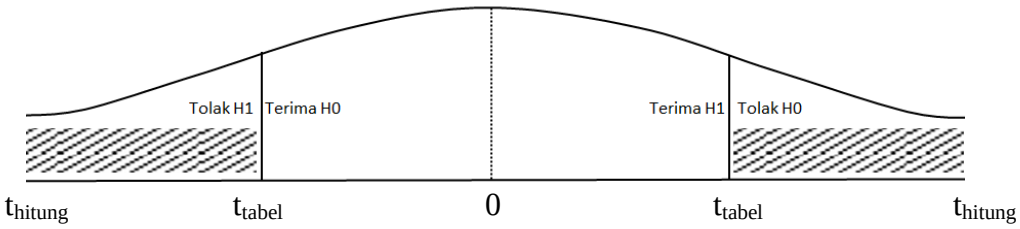
t = nilai uji t

r = koefisien relasi

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel yang diobservasi

1. Adapun bentuk kriteria pada pengujian ini adalah sebagai berikut :
   - H_0 : r_s = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
   - H_0 : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Adapun bentuk kriteria pengambilan keputusan pada penilitian ini adalah sebagai berikut :
   - H0 = diterima apabila t tabel > t hitung atau t tabel ≤ t tabel, pada α = 5%, df = n – 2.
   - H0 = ditolak apabila t hitung > t tabel atau – t hitung < - t tabel.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Ferdinand (2014, p.239) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk melihat apakah model regersi yang ada layak atau tidak. Layak artinya model regresi yang ada dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel indenden (kualitas layanan) pada dependen (kepuasan pelangaan). Melalui tabel ANOVA, Model regresi dinyatakan layak apabila nilai F(Sig.) lebih kecil dari 0,05.

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.

Dalam menentukan uji F, terdapat banyak rumus yang disajikan oleh beberapa peneliti. Uji statistika F dapat dihitung menggunakan rumus uji F. Dimana dalam pengujiannya menggunakan perumusan F hitung yaitu:

$$F = \frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

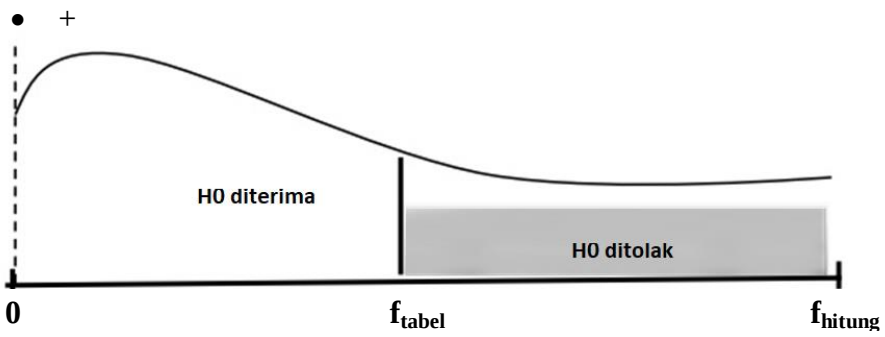
R2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

1. Adapun bentuk kriteria pengujian adalah sebagai berikut :
   - $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
   - $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Adapun bentuk kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Uji Koefisien Determinasi

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*) (Ferdinand, 2014, p. 241).

Dalam menentukan uji koefisien determinasi, terdapat banyak rumus yang disajikan oleh beberapa peneliti. Uji koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus uji koefisien determinasi. Dimana dalam pengujiannya menggunakan perumusan uji koefisien determinasi yaitu:

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : kuadrat koefisien Korelasi Berganda

Kriteria untuk uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Jika kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
2. Jika kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat

I. SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika tingkat lanjut, analisis data dengan algoritma *machine learning*, analisis string, serta analisis big data yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform data analisis. SPSS adalah kependekan dari *Statistical Package for the Social Sciences*. SPSS sangat populer di kalangan peneliti dan statistikawan untuk membantu melakukan perhitungan terkait analisis data. SPSS menyediakan library untuk perhitungan statistika dengan antarmuka interaktif yang menjadikannya sebagai software analisis data tingkat lanjut paling populer di berbagai universitas, instansi, dan perusahaan.

SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisisstatistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual (Nie, Bent & Hull, 1970)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisa Data Responden

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa statistik deskriptif, yang dirancang untuk mendeskripsikan persepsi dari responden dari pernyataan-pernyataan yang diajukan. Jumlah jawaban responden antara angka 1 sampai angka 5, dari setiap pernyataan di dalam lembar kuesioner (angket), Adapun variabel yang digunakan adalah variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) sebagai variabel independen, dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen**.**

a. Deskriptif Data Responden

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat berupa lembar kuesioner (angket) yang dibagikan kepada 33 sampel penelitian (responden). Responden memilih jawaban dari pertanyaan yang diajukan terdiri dari 7 item pertanyaan variabel kepemimpinan (X_1), terdapat 7 pertanyaan variabel budaya organisasi (X_2), selanjutnya 10 pertanyaan tentang variabel motivasi (X_3), dan 8 pertanyaan terkait variabel kinerja (Y).

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, bahwa deskriptif data responden mengacu pada beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, lama bekerja berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan golongan. Pada poin

ini akan dimuat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	10	30,3	30,3	30,3
	Perempuan	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Pada Tabel 4.1 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa guru yang berjenis kelamin laki-lai berjumlah 10 orang (30.3%) dan guru yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (69.7%). Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah guru perempuan dua kali lipat lebih banyak dibanding guru yang berjenis kelamin laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Mengacu pada poin selanjutnya adapun hasil deskripsi responden berdasarkan karakteristik usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	5	15,2	15,2	15,2
	26-35 Tahun	6	18,2	18,2	33,3
	36-45 Tahun	14	42,4	42,4	75,8
	46-55 Tahun	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menggambarkan karakteristik responden menurut usia. Hasil olah data dapat dilihat bahwa responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 5 orang (15.2%), responden berusia antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 6 orang (18.2%), responden berusia antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 14 orang (42.4%), serta responden yang berusia antara 46 sampai 55 tahun sebanyak 8 orang (24.2%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil deskripsi profil responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	3.0	3.0	3.0
	D3	1	3.0	3.0	6.1
	S1	30	90.9	90.9	100.0
	S2	1	3.0	3.0	6.1
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Tabel 4.3 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir para pengajar di Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa mayoritas terbesar adalah S1 sebanyak 30 orang responden (90,9%), kemudian S2 sebanyak 1 orang responden (3%), selanjutnya dengan tingkat pendidikan SMA dan D3 masing-masing 1 orang responden (3%). Berdasarkan data diatas, bahwa tenaga pengajar di lokasi penelitian telah memenuhi syarat administrasi dan kualifikasi yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas para pengajar yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kualitas kerja yang cukup maksimal agar tercapainya tujuan yang diinginkan, yaitu menghasilkan lulusan yang unggul dan dapat bersaing dengan sekolah lain yang setara.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 Tahun	13	39.4	39.4	39.4
	5-8 Tahun	7	21.2	21.2	60.6
	9-12 Tahun	4	12.1	12.1	72.7
	>12 Tahun	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Olah data primer pada tabel 4.4 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di Yayasan Pendidikan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang telah bekerja berkisar antara 1 sampai 4 tahun sebanyak 13 orang (39,4%), responden yang telah bekerja selama 5 sampai 8 tahun sebanyak 7 orang (21.2%), responden yang telah bekerja selama 9 sampai 12 tahun sebanyak 4 orang (12.1%), serta responden yang telah bekerja selama lebih dari 12 tahun sebanyak 9 orang (27.3%).

Hasil ini ini menunjukkan bahwa para pengajar di Yayasan Pendidikan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa yang telah bekerja selama 9 sampai 12 tahun dan lebih dari 12 tahun, merupakan para pengajar tetap di yayasan dan juga para pengajar profesional. Yang mana cenderung telah memiliki pengalaman mengajar lebih besar dan juga telah biasa memberikan pola pengajaran yang efektif serta menghadapi peserta didik.

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Sesuai Jenis Kelamin

Hasil deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Sesuai Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan:					
Valid	1-4 Tahun	9	27.3	27.3	27.3
	5-8 Tahun	4	12.1	12.1	39.4
	9-12 Tahun	3	9.1	9.1	48.5
	> 12 Tahun	7	21.2	21.2	69.7
Laki-Laki:					
Valid	1-4 Tahun	4	12.1	12.1	81.8
	5-8 Tahun	3	9.1	9.1	90.9
	9-12 Tahun	1	3.0	3.0	93.9
	> 12 Tahun	2	6.1	6.1	100
	Total	33	100	100	

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Berdasarkan data primer pada tabel 4.5 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dengan jenis kelamin di Yayasan Pendidikan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan yang telah bekerja berkisar antara 1 sampai 4 tahun sebanyak 9 orang (27,3%), responden

perempuan yang telah bekerja selama 5 sampai 8 tahun sebanyak 4 orang (12.1%), responden perempuan yang telah bekerja selama 9 sampai 12 tahun sebanyak 3 orang (9.1%), serta responden perempuan yang telah bekerja selama lebih dari 12 tahun sebanyak 7 orang (21.2%). Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki yang telah bekerja berkisar antara 1 sampai 4 tahun sebanyak 4 orang (12,1%), responden berjenis kelamin laki-laki yang telah bekerja berkisar antara 5 sampai 8 tahun sebanyak 3 orang (12,1%), responden berjenis kelamin laki-laki yang telah bekerja berkisar antara 9 sampai 12 tahun sebanyak 1 orang (3,0%), responden berjenis kelamin laki-laki yang telah bekerja berkisar lebih dari 12 tahun sebanyak 2 orang (6,1%).

6) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat jabatan dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru Tetap Yayasan	31	93,9	93,9	93,9
	Guru Tidak Tetap Yayasan	2	6.1	6,1	100
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Pada Tabel 4.5 diatas, menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jabatan di Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa yang terbagi menjadi 3 tingkatan, yaitu responden dengan jabatan sebagai guru tetap yayasan berjumlah 31 orang (93.9%), responden dengan jabatan guru tidak tetap yayasan berjumlah 2 orang (6.1%).

7) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Guru

Karakteristik responden berdasarkan status guru dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sertifikasi	13	39.4	39.4	39.4
	NUPTK	9	27.3	27.3	66,7
	No. ID Pendidik	9	27.3	27.3	93.9
	Tidak Memiliki NUPTK/ID	2	6.1	6.1	100
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Pada Tabel 4.7 diatas, menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status di Yayasan Pendidikan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa yang terbagi menjadi 4 tingkatan, yaitu responden dengan sertifikasi berjumlah sebesar 13 orang (39.4%), responden dengan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan berjumlah sebesar 9 orang (27.3%), responden yang tidak memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan atau memiliki ID berjumlah sebesar 9 orang (27.3%), responden yang tidak memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan ID berjumlah sebesar 2 orang (6.1%).

2. Deskripsi Jawaban Responden

Sebelum data dalam penelitian diolah lebih lanjut, maka akan diuraikan terlebih dahulu mengenai persepsi responden terhadap setiap variabel yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan 1 variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y). Hasil perhitungan responden terhadap variabel jawaban akan dijelaskan didalam tabulasi data angket pada masing-masing variabel berikut :

a. Tabulasi Data Angket Variabel Kinerja

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh Guru Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel kinerja (Y), pernyataan didalam kuesioner melalui 8 item pertanyaan. Jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel Kinerja (Y) tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah :

Tabel 4.8
Tabulasi Data Angket Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Frekuensi										Jumlah	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah tepat waktu.	9	27	19	58	5	15	0	0	0	0	33	100
2	Saya selalu berhasil meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi,misi dan tujuan sekolah.	14	42	13	39	6	18	0	0	0	0	33	100
3	Saya memberikan Materi pembelajaran kepada peserta didik sudah sesuai dengan RPP.	13	39	9	27	7	21	3	9	1	3	33	100
4	Saya membantu rekan guru jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan.	14	42	13	39	6	18	0	0	0	0	33	100
5	Saya selalu mengevaluasi tugas peserta didik.	7	21	16	48	9	27	1	3	0	0	33	100
6	Saya selalu mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik.	12	36	17	52	4	12	0	0	0	0	33	100
7	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai aturan sekolah.	16	48	12	36	5	15	0	0	0	0	33	100
8	Saya selalu menggunakan metode pembelajaran dengan kreatifitas baru.	14	42	13	39	6	18	0	0	0	0	33	100

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 33 responden yang diambil sebagai sampel, dapat dijelaskan bahwa tabulasi data angket hasil dari jawaban responden dalam variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebanyak 19 orang responden dengan persentase 58% setuju tentang pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah tepat waktu.
2. Sebanyak 14 orang responden dengan persentase 42% sangat setuju tentang pernyataan saya selalu berhasil meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi,misi dan tujuan sekolah.
3. Sebanyak 13 orang responden dengan persentase 39% sangat setuju tentang pernyataan saya memberikan Materi pembelajaran kepada peserta didik sudah sesuai dengan RPP.
4. Sebanyak 14 orang responden dengan persentase 42% sangat setuju tentang pernyataan saya membantu rekan guru jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan.
5. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% setuju tentang pernyataan Saya selalu mengevaluasi tugas peserta didik.
6. Sebanyak 17 orang responden dengan persentase 52% setuju tentang pernyataan saya selalu mengevaluasi tugas peserta didik Saya selalu mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik.
7. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% sangat setuju tentang pernyataan saya selalu melakukan pekerjaan sesuai aturan sekolah.

8. Sebanyak 14 orang responden dengan persentase 42% sangat setuju tentang pernyataan saya selalu menggunakan metode pembelajaran dengan kreatifitas baru.

b. Tabulasi Data Angket Variabel Kepemimpinan

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh Guru Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan (X_1), pernyataan didalam kuesioner melalui 7 item pertanyaan. Jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel Kepemimpinan (X_1) tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah :

Tabel 4.9
Tabulasi Data Angket Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Frekuensi										Jumlah	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1	Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada seluruh guru guna mensukseskan visi,misi dan tujuan sekolah.	11	33	16	48	6	18	0	0	0	0	33	100
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengajukan ide dan gagasan-gagasan baru.	12	36	15	45	4	12	2	6	0	0	33	100
3	Kepala sekolah menghormati pendapat setiap bawahan.	7	21	19	58	6	18	1	3	0	0	33	100
4	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan.	15	45	12	36	5	15	1	3	0	0	33	100
5	Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil dan bijaksana kepada seluruh guru.	13	39	13	39	7	21	0	0	0	0	33	100
6	Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi.	17	52	7	21	7	21	2	6	0	0	33	100
7	Kepala sekolah cerminan perilaku tauladan bagi guru di sekolah.	16	48	12	36	5	15	0	0	0	0	33	100

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa dari 33 responden yang diambil sebagai sampel, dapat dijelaskan bahwa tabulasi data angket hasil dari jawaban responden dalam variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% setuju tentang pernyataan Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada seluruh guru guna mensukseskan visi,misi dan tujuan sekolah
2. Sebanyak 15 orang responden dengan persentase 45% setuju tentang pernyataan Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengajukan ide dan gagasan-gagasan baru.
3. Sebanyak 19 orang responden dengan persentase 58% setuju tentang pernyataan Kepala sekolah menghormati pendapat setiap bawahan
4. Sebanyak 15 orang responden dengan persentase 45% sangat setuju tentang pernyataan Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan.
5. Sebanyak 13 orang responden dengan persentase 39% sangat setuju dan sebanyak 13 orang responden dengan persentase 39% setuju tentang pernyataan Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil dan bijaksana kepada seluruh guru.
6. Sebanyak 17 orang responden dengan persentase 52% sangat setuju tentang pernyataan Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi.

7. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% sangat setuju tentang pernyataan Kepala sekolah cerminan perilaku tauladan bagi guru di sekolah.

c. Tabulasi Angket Variabel Budaya Organisasi

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh Guru Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X_2), pernyataan didalam kuesioner melalui 7 item pertanyaan. Jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel Budaya Organisasi (X_2) tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah :

Tabel 4.10
Tabulasi Angket Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Frekuensi										Jumlah	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	10	30	19	58	4	12	0	0	0	0	33	100
2	Saya aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran.	18	55	12	36	3	9	0	0	0	0	33	100
3	Semua Guru diharuskan menguasai IPTEK (sistem komputerisasi dan internet).	15	45	8	24	6	18	3	9	1	3	33	100
4	Visi, misi,dan tujuan sekolah dapat dipahami seluruh guru.	16	48	11	33	6	18	0	0	0	0	33	100
5	Saya mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu pendidikan.	13	39	13	39	6	18	1	3	0	0	33	100
6	Saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan mengembangkan kemampuan.	16	48	13	39	4	12	0	0	0	0	33	100
7	Saya mempunyai sikap cinta kasih, tulus, dan ikhlas dalam mengajar.	9	27	20	61	4	12	0	0	0	0	33	100

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 33 responden yang diambil sebagai sampel, dapat dijelaskan bahwa tabulasi data angket hasil dari jawaban responden dalam variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebanyak 19 orang responden dengan persentase 58% setuju tentang pernyataan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Sebanyak 18 orang responden dengan persentase 55% sangat setuju tentang pernyataan saya aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran.
3. Sebanyak 15 orang responden dengan persentase 45% sangat setuju tentang pernyataan semua Guru diharuskan menguasai IPTEK (sistem komputerisasi dan internet).
4. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% sangat setuju tentang pernyataan Visi, misi,dan tujuan sekolah dapat dipahami seluruh guru.
5. Sebanyak 13 orang responden dengan persentase 39% sangat setuju dan Sebanyak 13 orang responden dengan persentase 39% setuju tentang pernyataan “saya mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu pendidikan”.
6. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% sangat setuju tentang pernyataan saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan mengembangkan kemampuan.

7. Sebanyak 20 orang responden dengan persentase 61% setuju tentang pernyataan saya mempunyai sikap cinta kasih, tulus, dan ikhlas dalam mengajar.

d. Tabulasi Angket Variabel Motivasi Kerja

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh Guru Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (X_3), pernyataan didalam kuesioner melalui 10 item pertanyaan. Jawaban responden atas pernyataan yang terkait dengan variabel Budaya Organisasi (X_3) tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah :

Tabel 4.11
Tabulasi Angket Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi										Jumlah	%
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
1	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas.	15	45	13	39	5	15	0	0	0	0	33	100
2	Saya akan mendalami tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan atasan.	9	27	19	58	5	15	0	0	0	0	33	100
3	Saya selalu berusaha untuk terus berprestasi.	14	42	13	39	6	18	0	0	0	0	33	100
4	Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak.	14	42	13	39	6	18	0	0	0	0	33	100
5	Saya bekerja selalu hadir tepat waktu.	7	21	16	48	9	27	1	3	0	0	33	100
6	Saya bekerja untuk mencari uang.	12	36	17	52	4	12	0	0	0	0	33	100
7	saya tidak perlu diakui dan dihormati sebagai guru karena itu sudah menjadi status saya.	16	48	12	36	5	15	0	0	0	0	33	100
8	Saya terus berusaha mencapai targer dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.	14	42	13	39	6	18	0	0	0	0	33	100
9	Saya terus berupaya mengemukakan pendapat, ide dan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.	9	27	19	58	5	15	0	0	0	0	33	100
10	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan.	7	21	19	58	6	18	1	3	0	0	33	100

Sumber : Hasil Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa dari 33 responden yang diambil sebagai sampel, dapat dijelaskan bahwa tabulasi data angket hasil dari jawaban responden dalam variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebanyak 15 orang responden dengan persentase 45% sangat setuju tentang pernyataan saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas.
2. Sebanyak 19 orang responden dengan persentase 58% setuju tentang pernyataan saya akan mendalami tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan atasan.
3. Sebanyak 14 orang responden dengan persentase 42% sangat setuju tentang pernyataan saya Saya selalu berusaha untuk terus berprestasi.
4. Sebanyak 14 orang responden dengan persentase 42% sangat setuju tentang pernyataan saya bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak.
5. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% setuju tentang pernyataan saya bekerja selalu hadir tepat waktu.
6. Sebanyak 17 orang responden dengan persentase 52% setuju tentang pernyataan saya bekerja untuk mencari uang.
7. Sebanyak 16 orang responden dengan persentase 48% sangat setuju tentang pernyataan saya tidak perlu diakui dan dihormati sebagai guru karena itu sudah menjadi status saya.

8. Sebanyak 14 orang responden dengan persentase 42% sangat setuju tentang pernyataan saya terus berusaha mencapai targer dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.
9. Sebanyak 19 orang responden dengan persentase 58% setuju tentang pernyataan saya terus berupaya mengemukakan pendapat, ide dan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.
10. Sebanyak 19 orang responden dengan persentase 58% setuju tentang pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan.

B. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asusmi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *normality plot* berdasarkan data acuan dari grafik P-P Plot, grafik histogram, uji *kolmogorov smirnov*. dan *sahpiro-wilk*.

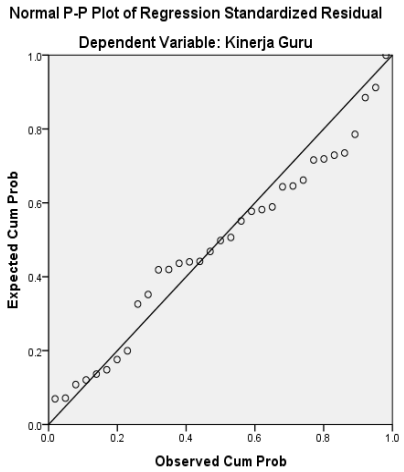
a. *Grafik Normality P-Plot*

Pada uji normalitas data ini, tahap pertama, peneliti menggunakan pendekatan grafik P-Plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1) Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang dilakukan telah memenuhi asumsi normalitas.
2) Apabila data menjauh atau menyebar jauh disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi yang dilakukan tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot* (P-P Plot) ditunjukkan oleh Gambar 4.1 di bawah ini:

Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Grafik P-Plot



Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

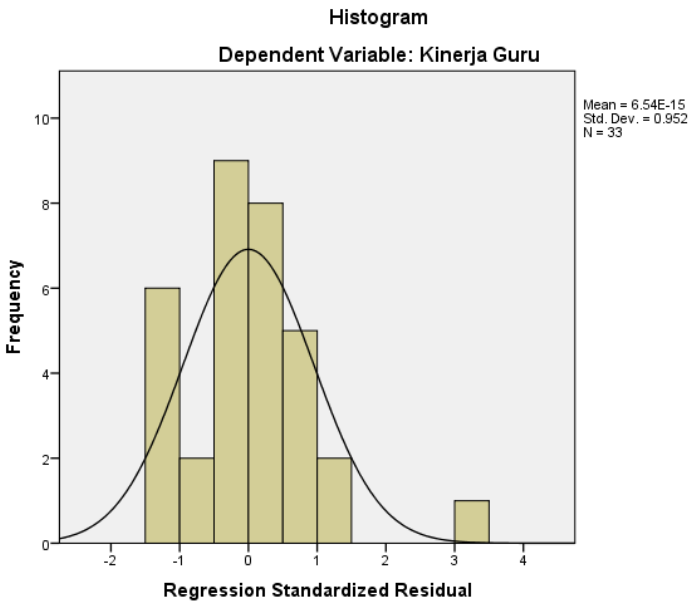
Pada analisa uji data yang termuat dalam Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data mengikuti arah garis diagonal, dan data terdistribusi secara merata.

Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Grafik Histogram Normalitas Data

Pada uji normalitas data, selain menggunakan pendekatan *normality P-Plot*, peneliti juga menggunakan pendekatan grafik histogram. Hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik histogram, dapat dilihat dalam Gambar 4.2 di bawah ini.

Gambar 4.2 Grafik Histogram Normalitas Data



Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021

Pada hasil analisa data yang Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa garis dan histogramnya melintang ke kiri dan ke kanan membentuk kurva secara sempurna. Selain itu garis diagonal dalam data juga terdistribusi secara merata. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

c. Uji *Kolmogorov Smirnov*

Selain menggunakan normality P-Plot dan grafik histogram sebagai pendekatan uji normalitas data, peneliti juga menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Pada pendekatan ini, peneliti menggunakan dasar pengambilan keputusan yaitu, sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.
2) Namun, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdistribusi secara normal.

Adapun hasil uji normalitas data dengan pendekatan *kolmogorov smirnov*, dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12 Uji *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49250738
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.095
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Pada hasil analisa data yang termuat dalam Tabel 4.12 diatas, bahwa dapat diambil sebuah keputusan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 atau sebesar 0,200. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai pada uji ini, dan data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi.

d. Uji *Sahpiro-Wilk*

Pendekatan yang terakhir untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal adalah uji sahpiro wilk. Adapun dasar pengambilan keputusannya, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data yang digunakan telah memenuhi asumsi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data yang digunakan tidak memenuhi asumsi normal.

Hasil *Uji Sahpiro-Wilk* untuk melihat normalitas data, terdapat dalam Tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Sahpiro-Wilk

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	.956	33	.200
Budaya Organisasi	.944	33	.087
Motivasi Kerja	.946	33	.089
Kinerja Guru	.965	33	.364

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Pada hasil analisa data yang terdapat dalam Tabel 4.13 dengan uji Sahpiro-Wilk, bahwa masing masing nilai variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Pada variabel kinerja guru, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,364, variabel kepemimpinan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200**,** variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,087, dan variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.089. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas di dalam asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi kuat antar variabel bebas (prediktor), atau adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (Febry, T dan Teofilus, 2020:55). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan beberapa cara pendekatan:

1. Berdasarkan nilai korelasi antar variabel independent.
2. Berdasarkan nilai *condition index* dan *eigenvalue*.
3. Berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF).

Pada analisa data untuk pengujian ini, peneliti menggunakan pendekatan nilai *tolerance* dan *variance inflating factor.* Pada uji multikolinearitas, peneliti mengambil dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0.10, maka ada multikolinearitas.

2. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10, maka tidak ada multikolinearitas.Adapun hasil analisa data untuk uji multikolinearitas, terdapat dalam Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.687	1.455
	Budaya Organisasi	.283	3.532
	Motivasi Kerja	.323	3.098

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Pada hasil analisa data yang terdapat dalam Tabel 4.145 untuk uji multikolineritas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0.1. Untuk variabel kepemimpinan nilai *tolerance* sebesar 0.688, variabel budaya organisasi nilai *tolerance* sebesar 0.327 dan variabel motivasi kerja nilai *tolerance* sebesar 0.377 dan nilai *variance inflating factor* masing-masing variabel di bawah nilai 10 atau berkisar sekitar 1.454 sampai 3.058. Berdasarkan analisa data yang diperoleh, bahwa dapat disimpulkan pada data penelitian ini bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

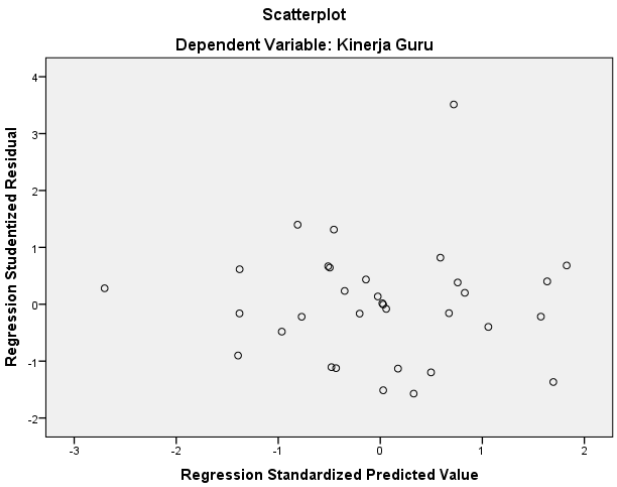
Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear (Yusuf, Muhammad. dkk: 2019:76).

Pada uji heteroskedastisitas ini menggunakan pendekatan grafik *scatterplot*. Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola

yang teratur maka data dalam penelitian telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan hasil uji *scatterplot*, pada gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data atau titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar dengan baik di atas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y) hingga angka 3. Dari hasil analisa data diatas, bahwa menunjukkan data model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan penggganggu periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dapat

dikatakan terjadi masalah autokorelasi (Firdaus, 2021: 34). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan uji Durbin Waston (Uji DW), dengan dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. Jika d atau *Durbin Watson* lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL), maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika *Durbin Watson* terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika Durbin Watson terletak antara dl dan du atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Adapun hasil uji autokorelasi dapat dilihat dalam Tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.902

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021.

Pada hasil analisa data yang terdapat dalam Tabel 4.15 analisa data uji korelasi dengan pendekatan Durbin Waston di atas, bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 1.902. Pada penelitian ini terdapat 33 sampel dan 3 variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat ditarik rumus (k;N) = (3:33). Disamping itu, distribusi nilai tabel durbin Watson, pada dL sebesar 1.257 dan pada dU, sebesar 1.651. Nilai Durbin Watson (d) sebesar 1.902 lebih besar dari nilai dU sebesar 1.651 dan kurang dari (4-dU) atau 4-1.651, artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan analisa persamaan regresi untuk menggambarkan model persamaan hubungan satu atau dua variabel bebas dengan satu variabel tidak bebas. Pada persamaan regresi untuk nilai X_1 (kepemimpinan), X_2 (budaya organisasi), dan X_3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru) digunakan untuk menentukan nilai a_1, b_1, b_2, b_3, dan ε_1. Model persamaannya adalah:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon_1}$$

Adapun hasil persamaan regresi dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16 Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.147	2.772		.775	.445
	Kepemimpinan	.515	.101	.467	5.103	.000
	Budaya Organisasi	.838	.140	.797	6.006	.000
	Motivasi Kerja	.433	.092	.398	3.585	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada hasil analisa persamaan regresi pada Tabel 4.16 di atas, bahwa nilai variabel dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa untuk regresi, sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2.147 + 0{,}515\ X_1 + 0{,}838\ X_2 + 0{,}433\ X_3 + \varepsilon_1}$$

Makna persamaan regresi diatas, adalah:

1. Konstanta sebesar 2.147 menyatakan bahwa jika terjadi penambahan nilai kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 2.147.
2. Jika nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_1) adalah b_1 sebesar 0,515 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan. Maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikkan sebesar 0,515 satuan.
3. Jika nilai koefisien variabel budaya organisasi (X_2) adalah b_2 sebesar 0,838 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikkan sebesar 0,838 satuan.
4. Jika nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_3) adalah b_3 sebesar 0,433 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikkan sebesar 0,433 satuan.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah Uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik

1) Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan uji-t. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel dependen

(kinerja guru), yaitu dengan membandingkan $t\text{-}_{hitung}$ terhadap $t\text{-}_{tabel}$ dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai $t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam penelitian ini nilai $t\text{-}_{tabel}$ diperoleh dengan menggunakan rumus df =n-k. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 33 orang dengan jumlah variabel sebanyak 4, yang terdiri dari 1 variabel dependen dan 3 variabel independen (df = 33-4 = 29), maka diperoleh nilai $t\text{-}_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% adalah 2.045.

Dalam penelitian ini dengan uji t, juga akan menjelaskan atau menggambarkan setiap variabel yang di uji keberadaannya, dengan tingkat siginifkansi 5% sebesar 2.045. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh atau hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diterima atau ditolak. Berikut ini, beberapa uji t secara parsial pada setiap variabel dalam penelitian ini.

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis pertama, dapat dilihat pada Tabel 4.17 dibawah ini.

Tabel 4.17 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Coefficients[a]

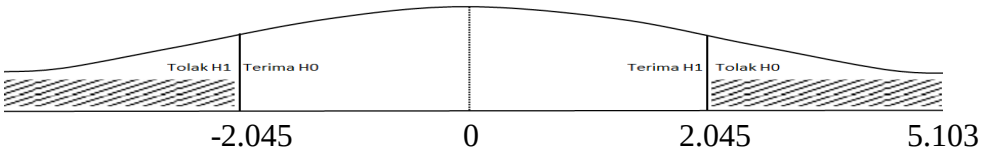
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.147	2.772		.775	.445
	Kepemimpinan	.515	.101	.467	5.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021

Pada analisa data yang terdapat dalam Tabel 4.17 bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.103, lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 dengan nilai signifikansi 0,000 < *alpha* 0,05, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji diatas, bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis pertama dapat diterima.

Adapun secara grafik kurva, dapat di lihat pada Gambar 4.4 di bawah ini:



Gambar 4.4
Uji t Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Pada gambar 4.4, dapat dilihat, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru berada pada wilayah penolakan H_0, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis kedua, dapat dilihat pada Tabel 4.18 dibawah ini.

Tabel 4.18 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru
Coefficients[a]

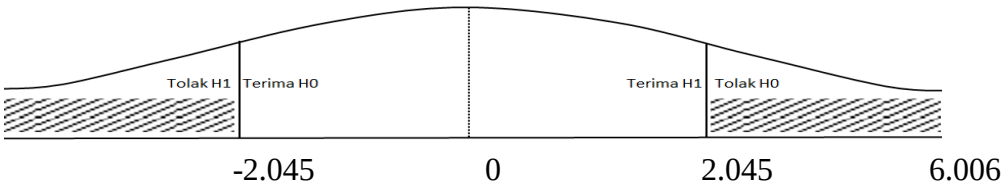
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.147	2.772		.775	.445
	Budaya Organisasi	.838	.140	.797	6.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021

Pada analisa data yang terdapat dalam Tabel 4.18 diatas, bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.006, lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 dengan nilai signifikansi 0,000 < *alpha* 0,05, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji diatas, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua dapat diterima.

Adapun secara grafik kurva, dapat di lihat pada Gambar 4.5 di bawah ini:



Gambar 4.5
Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Pada gambar 4.5, dapat dilihat, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru berada pada wilayah penolakan H_0, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis ketiga, dapat dilihat pada Tabel 4.19 dibawah ini.

Tabel 4.19 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
Coefficients[a]

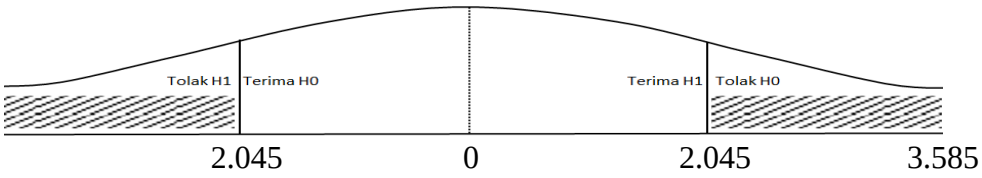
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.147	2.772		.775	.445
	Motivasi Kerja	.433	.092	.398	3.585	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021

Pada analisa data yang terdapat dalam Tabel 4.19 diatas, bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.585, lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 dengan nilai signifikansi 0,005 < *alpha* 0,05, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil uji diatas, variabel motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Adapun secara grafik kurva, dapat di lihat pada Gambar 4.6 di bawah ini:



Gambar 4.6
Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pada gambar 4.6, dapat dilihat, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru berada pada wilayah penolakan H_0, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

a. Uji F (Simultan)

Selain menggunakan pendekatan uji t (parsial), pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga menggunakan Uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepemimpinan, 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 H0 ditolak dan H1 diterima.

Pada penelitian ini nilai F_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus F=n-k-1. Dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden dan jumlah variabel sebanyak 4, yang terdiri dari 1 variabel dependen dan 3 variabel independen (F=33-4-1=28), maka diperoleh nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% sebesar 2.71.

Adapun hasil analisa data pada pengujian simultan, dapat dilihat dalam Tabel 4.20, dibawah ini:

Tabel 4.20 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.445	3	118.482	48.202	.000[b]
	Residual	71.283	29	2.458		
	Total	426.727	32			

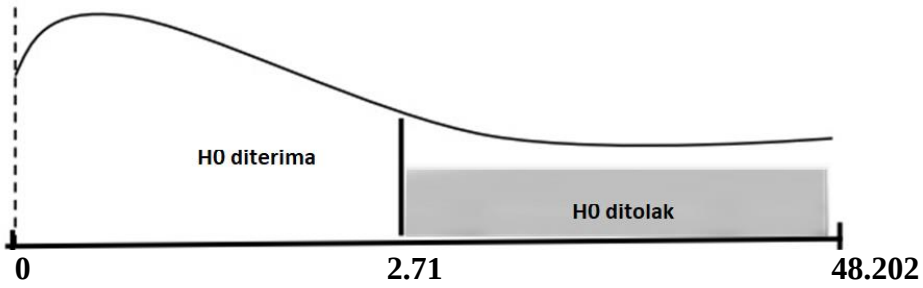
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021

Pada hasil uji F simultan dalam Tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 48.202 > F_{tabel} sebesar 2.71. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Pada hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dimana H0 diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.7
Hasil Uji F

b. Uji Determinasi

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk menguji besaran pengaruh variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja), terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Adapun hasil uji determinasi, dalam penelitian ini termuat pada Tabel 4.21 dibawah ini:

Tabel 4.21 Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913[a]	.833	.816	1.56781

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2021

Pada hasil analisa uji determinasi dalam Tabel 4.21 diatas, 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 0,816. Hasil diatas, menunjukkan bahwa sebesar 81,6% variabel kinerja guru mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sisanya sebesar 18.4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji persamaan regresi linear berganda, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Kepemimpinan sangat erat dengan daya atau kemampuan seseorang dalam memberikan peranannya bagi kemajuan sebuah organisasi. Kemampuan secara tidak langsung akan mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap organisasi, karena hal ini akan menunjukan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkordinasikan berbagai instrument atau bagian yang ada di dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu, peran pemimpin juga akan mempengaruhi pengikutnya, maka dalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan sebuah pola kepemimpinan yang efektif yang akan diterapkan dalam organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Kepemimpinan yang telah berjalan dengan baik akan mampu

memberikan peranan maksimal bagi kemajuan sebuah organisasi. Kemajuan organisasi akan mampu menunjang kinerja dan capaian hasil tujuan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizu, W. O. Z, dkk (2019). Bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Batu Bara, Soulthan (2020) bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Selanjutnya didalam penelitian terdahulu oleh Septiana,R, dkk (2013) bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitan relevan diatas, peneliti menemukan kesamaan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja Guru di Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Namun pada hasil deskripsi jawaban responden, peneliti menemukan bahwa sebanyak 6 orang responden menyatakan kurang setuju dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan presentase penilaian mencapai 21% pada poin “kepala sekolah menghormati pendapat setiap bawahan”. Hal ini seharusnya menjadi perhatian besar kepala sekolah, bahwa kepala sekolah sebaiknya lebih menghormati pendapat guru-guru dan mampu menampung seluruh pendapat guru secara adil dan bijaksana, sehingga guru tidak merasa dibedakan, jika hal ini dapat dilkelola dengan baik oleh kepala sekolah, maka harapan kedepannya responden-responden yang memberikan penilaian kurang setuju dan tidak setuju akan beralih memberikan penilaian kearah setuju bahkan sangat setuju, dikarenakan pendapat mereka didengar oleh pimpinannya,

namun dalam pelaksanaannya kepala sekolah juga harus mampu membuat skala prioritas dari pendapat-pendapat para responden.

Dalam implementasinya selain seorang pemimpin juga harus mampu menempatkan posisinya pada jabatan dan bawahannya, kepala sekolah dalam hal ini merupakan pemimpin tertinggi harus mampu komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal, diharpkan komunikasi ini mampu tersampaikan dan dapat dijalankan dengan baik antara kepala sekolah dengan seluruh komponen yang ada didalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam posisi ini khusus pada guru yang berada di bawah kepemimpinan kepala sekolah, banyak hal yang muncul dan menjadi isu dikalangan guru selain masalah komunikasi biasanya kepala sekolah juga akan dihadapkan dengan interaksi sosial dengan guru, terutama dalam hal menyampaikan visi,misi dan tujuan yang akan dicapai. Namun, dalam implementasinya, ada beberapa kendala yang akan dihadapi. Kendala yang paling dekat adalah para guru selalu menerima perintah dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk lebih tepat waktu dalam bekerja namun dalam pelaksanaannya masih banyak kelalaian dan keterlambatan yang dilakukan oleh guru. Hal ini yang masih terlihat pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa, selanjutnya peneliti menemukan bahwa sebanyak 7 orang responden menyatakan kurang setuju dengan presentase penilaian mencapai 21% pada poin “kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi”. Berdasarkan respon dari beberapa responden dalam hal ini adalah guru menyatakan ini bagian terpenting dalam peningkatan kinerja guru, dikarenakan prestasi yang didapat melalui proses dan butuh waktu yang tidak

sebentar, harapan guru untuk kepala sekolah selaku pimpinan organisasi memberikan reward atau penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi sehingga harapan guru yang berprestasi akan meningkat kinerja dan dapat menjadi contoh kepada guru lainnya untuk dapat memacu diri meningkatkan kinerjanya. Prestasi yang diraih oleh guru merupakan sebagai bentuk tanggung jawab, kedisiplinan guru terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Untuk itu perlunya sebuah apresiasi kepada Guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru dalam mencapai mutu pendidikan. Selain itu, pemberian apresiasi ini akan menimbulkan rasa saling menghargai, daling menghargai, dan menumbuhkan rasa percaya diri guru tersebut. selanjutnya peneliti menemukan bahwa sebanyak 7 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase penilaian mencapai 21% pada point"Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil dan bijkasana kepada seluruh guru" berdasarkan penilaian guru bahwa masih terdapat beberapa hal penilaian yang dianggap guru belum adil dan bijaksana, dikarenan masih ada guru yang belum berfikir terbuka dan masih menganggap bahwa kepala sekolah curang dalam menilai, padahal realitanya Penilaian yang selama dilakukan oleh tim penilai sudah baik dalam upaya peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini penilaian yang dilakukan diantaranya adalah guru yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Harapannya setelah guru mengetahui poin-poin yang menjadi penilaian bagi guru dan diambil secara adil dan bijkasana oleh kepala sekolah. Dan selanjutnya guru dapat meningkatkan kualitas dan kinerjanya serta terus bersaing untuk ,mempertahankan yang sudah

baik. Sehingga penilaian awal kurang setuju kemudian akan menjadi setuju atau bahkan menjadi sangat setuju.

Secara keseluruhan menurut para guru di Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa menilai kepemimpinan kepala sekolah relatif tinggi, artinya kepala sekolah sudah menunjukkan sikap kepemimpinan yang sesuai dengan harapan yang diinginkan para bawahannya. Dalam upaya meningkatkan hubungan yang harmonis kepala sekolah dengan para guru, perlu adanya komunikasi yang baik dan bersifat kekeluargaan kepada para guru, agar suasana selalu hangat dan mampu bekerjasama dengan baik. Suasana kekeluargaan yang baik akan mampu membangun keharmonisan dalam bekerja didalam yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Keharmonisan ini terbangun melalui komunikasi dan interaksi sosial yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan guru secara erat dan saling mendukung. Interaksi sosial yang dibangun melalui kedekatan, rasa emosional positif dan kekeluargaan akan menumbuhkan kenyamanan dalam bekerja terhadap guru. Kemudian harapan guru-guru, bahwa seorang kepala sekolah juga harus berlaku adil, memiliki tanggung jawab, mempunyai tujuan yang jelas terhadap organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah, jika hal ini terjadi maka akan menjadikan energi positif bagi guru dalam menjalankan tugas dan dapat melaksanakan visi, misi dan tujuan. Dalam hal ini kepala sekolah, guru dan stakeholder yang ada didalam yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik terutama dalam peningkatan mutu pendidikan yang dapat mendukung dalam peningkatan ekonomi sekolah yang

diperlukan untuk keberlangsungan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh yayasan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji persamaan regresi linear berganda, bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa mampu meningkatkan kinerja guru di yayasan tersebut. Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan dapat menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi mampu memberikan ketahanan fungsi sosial yang terjadi diantara anggota atau individu dalam sebuah organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga mampu menjadi sebuah kekuatan yang dapat di andalkan dalam menuju daya saing suatu sekolah dalam menghadapi perubahan dan tantangan global atau masalah yang terjadi di dunia pendidikan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya organisasi berkontribusi dalam membentuk perilaku guru, seperti menanamkan nilai dan sikap guru untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan nilai-nilai bersama. Nilai-nilai ini akan memandu perilaku mereka dalam setiap proses kegiatan mereka. Proses ini

nantinya akan menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut akan mengantarkan guru akan mampu menjadikan organisasi yang berkualitas dan berkinerja profesional.

Dalam penelitian relevan yang dilakukan Junaidi (2019), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Provinsi secara parsial. Selanjutnya didalam penelitian terdahulu oleh Septiana,R, dkk (2013) bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Kemudian didalam penelitian relevan yang dilakukan monce brury (2016) menunjukkan hal yang sama bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Sorong.

Pada variabel budaya organisasi di Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa masih belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini terjadi karena masih adanya kebiasaan guru yang datang telat dalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru tidak melaksanakan piket sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dalam hal ini disiplin kerja berkaitan erat dengan budaya organisasi dan tanggung jawab yang melekat pada seluruh guru. Dalam hal ini, disiplin kerja guru dalam ketepatan waktu masih kurang. Ketepatan waktu dapat berkaitan dengan menyelesaikan tugas, ketepatan waktu datang ke sekolah. Ketepatan waktu ini dapat dicapai jika guru memiliki motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, terdapat beberapa guru yang masih kurang memunculkan karakter yaitu aktif, kreatif dan inovatif. Untuk mencapai ketiga point tersebut maka seorang guru harus memiliki kreatifitas yang tinggi dengan cara terus

belajar dalam mengembangkan kreatifitas tersebut, kreatifitas ini sangat penting dalam menghadapi prilaku sosial baik secara individu maupun dimasyarakat didalam suatu organisasi. guru terkadang tidak mampu mengeluarkan kreatifitas kita ketika ada peraturan-peraturan tertentu di dalam organisasi yang terbilang kaku dan tidak memberikan kesempatan untuk guru meningkatkan kreativitasnya dan inovasinya. Selanjutnya terdapat beberapa orang guru yang masih belum mampu menggunakan IPTEK untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Hal ini juga terjadi pada hasil penelitian ini, bahwa terdapat persentase sebesar 30% memberikan jawaban kurang setuju hingga sangat tidak setuju untuk poin "semua guru diharuskan menguasai IPTEK (sistem komputerisasi dan internet). Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa ini merupakan masalah yang serius yang terjadi pada sumber daya guru kita saat ini dalam perkembangan dunia pendidikan. Terlebih lagi saat ini teknologi adalah sumber ilmu bagi peningkatan proses belajar mengajar. Media pembelajaran dapat mempermudah pekerjaan guru di dalam kelas, khususnya pada pembelajaran daring di era pendemi covid-19 ini, Namun keterbukaan teknologi yang diharapkan dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh guru dalam meningkatkan kinerjnya dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada guru ini memang sangat sulit diubah, mengingat sebagian besar tenaga pengajar di Indonesia sudah berusia lanjut dan keterbukaan para guru dalam menerima kemajuan teknologi dalam dunia pendidikan. oleh karena itu dalam menunjang kinerja guru dalam hal ini yayasan dan kepala sekolah harus melakukan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh guru agar bisa memanfaatkan kemajuan IPTEK sebagai penunjang pembelajaran

bagi guru dan siswa dan dapat meningkatkan kinerja guru secara utuh untuk kemajuan organisasinya. Minimnya ilmu pengetahuan dan *skill* guru untuk dapat mengikuti kemajuan teknologi sebagai media pembelajaran, juga terdapat sebesar 21% guru menjawab kurang setuju hingga tidak setuju pada point "saya mrngikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu pendidikan". Hal ini penting diberikan kepada guru untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan baru dalam memberikan metode pembelajaran kepada siswa. Disamping itu juga, dampak positif pemberian pelatihan ini nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Secara keseluruhan, budaya organisasi pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa telah mampu meningkatkan kinerja guru dengan baik dan optimal. Namun ada beberapa hal yang harus dilakukan secara ekstra agar guru dalam memberikan hasil pekerjaan dan dalam upaya peningkatan kinerjanya dapat maksimal dan optimal, Agar budaya organisasi yang telah terbangun antara kepala dan guru menjadi dapat berjalan dengan baik dan lancer demi mencapai visi, misi dan tujuan Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis Berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau

secara negatif atau tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang bersangkutan.

Menurut Omollo (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi, menggerakkan seluruh potensi karyawan, membangkitkan keinginan yang kuat, dan meningkatkan kekompakan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Ibrahim & Brobbey (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti insentif atau promosi yang lebih tinggi untuk peningkatan mutu atau capaian tujuan yayasan tersebut.

Didalam penelitian terdahulu oleh Septiana,R, dkk (2013) bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Kemudian didalam hasil penelitian yang dilakukan Cahyana (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smk Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri, Terdapat beberapa karakteristik seseorang yang memiliki motivasi kerja, yaitu:

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingan dengan kinerja kelompok.
2. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.
3. Sering mengajukan pertanyaan terkait bagaimana seharusnya dia melakukan tugas dengan cara yang baik, efektif, dan efisien.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, K (2016), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Sinaga, dkk (2020) bahwa peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai sangat berpengaruh dari pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian relevan diatas diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan yang kuat bagi guru untuk melakukan pekerjaanya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal sebaliknya rendahnya motivasi kerja guru akan menurun semangat dalam bekerja sehingga kinerja guru menjadi tidak maksimal. Seperti yang dikutip dari Uno dalam Cahyana (2018), motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin besar motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja, demikian sebaliknya jika seseorang tidak termotivasi maka kinerjanya juga akan menurun.

Pada hasil deskripsi jawaban responden oleh para guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa item pernyataan pada variabel motivasi yang memiliki presentase terbesar untuk jawaban kurang setuju hingga tidak setuju dengan jumlah 30% terdapat pada “saya bekerja selalu hadir tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan beberapa guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kedisiplinan menjadi unit penting dalam mencapai keseimbangan dan percepatan kemajuan lainnya. Jika sebagian guru merasa abai untuk waktu, hal ini akan menghasilkan output yang rendah. Namun, jika

sebagian dan semua guru hadir tepat waktu, kinerja dan capaian output akan dapat berjalan dengan maksimal. Selain masalah kedisiplinan yang masih rendah, terdapat nilai terendah untuk jawaban kurang setuju hingga tidak setuju dengan jumlah 21% terdapat pada item "saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan". Berdasarkan pernyataan ini, bahwa masih terdapat beberapa guru masih kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, terdapat beberapa respon rendah dari para guru bahwa kepala madrasah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada guru untuk menguasai pelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja akan selalu bekerja meski menghadapi segala kesulitan, agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik. Motivasi berkaitan dengan kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja, guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga, dapat mencapai tujuannnya sebagai pendidik.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Guru yang memiliki motivasi yang kuat untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas mengajarnya di sekolah. Pengerahan semua kemampuan tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, dan tentunya juga akan membentuk pondasi kuat bagi para peserta didiknya.

Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai pendorong atau penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dengan secara aktif dan baik yang sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diamanahkan kepadanya. Jika dikaitkan dengan pendidik atau guru, dapat disimpulkan bahwa

motivasi guru merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan secara keseluruhan respon para guru sudah baik atau dalam kategori tinggi untuk menyikapi variabel motivasi, atau dapat dikatakan bahwa tenaga pengajar sudah memiliki motivasi kerja dalam mendukung kewajiban atau tanggung jawab yang dijalankan oleh dirinya. Hal ini dikarenakan konsep diri yang sudah terbangun di beberapa responden atau guru ini, yang mengharuskan diri mereka untuk bertanggung jawab, motivasi untuk berprestasi menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal bagi yayasaan.

Motivasi yang merupakan proses terus-menerus dari keinginan yang tidak terpuaskan, dan diakhiri sengan kepuasan dengan perilaku pencaharian yang berorientasi pada tujuan sebagai bagian dari proses. Dalam proses pelaksanaannya pemimpin harus memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal, yang dimulai dari pengrekrutan, penempatan, dan pelatihan, agar memiliki kinerja yang baik. Orang yang bermotivasi tinggi dapat dilihat dari inidikator-inidkator berikut, inisiatif dan komitmen yang tinggi, kerja yang loyal dan produktif, berkemauan keras, tanpa pengawasan, mengambil tindakan yang diperlukan, menyukai tantangan, disiplin, rasa tanggungjawab, percaya diri dan semnagat yang tinggi.

4. **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai oengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya keterbatasan pada manusia. Dari sini maka timbullah kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin.

Kepemimpinan diartikan dalam beberapa karakteristik, yaitu: kebiasaan, individual, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukannya dalam suatu organisasi, serta persepsi mengenai pengaruh yang sah (Yulianita, 2017). Dapat diartikan kepemimpinan adalah sebagai suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu usaha/pekerjaan yang teratur dan terarah serta bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat pula dalam kepemimpinan dalam struktur yayasan sekolah yaitu suatu usaha yang dapat mempengaruhi para bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai pendidikan yang bermutu. Secara umum, pada lokasi penelitian, bahwa pola kepemimpinan juga cukup berjalan dengan baik untuk mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada guru dalam mencapai visi dan misi sekolah. Namun, pelaksanaan kepemimpinan juga perlu di perbaiki seiring dengan perkembangan zaman, seperti membangun suasana kekeluargaan yang baik dan hangat antar guru lainnya, membangun karakter pemimpin yang mampu merangkul dan membimbing bawahan, dan peka atas segala masalah yang dihadapi guru atau sekolah. Disamping itu, pelaksanaan kepemimpinan yang

berjalan baik juga akan memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja memiliki pengertian sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Agar dapat melaksanakan dengan baik, guru membutuhkan kinerja yang baik, untuk mencapai tujuan pendidikan. Tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh dirinya maupun dari orang lain atau lingkungan luar. Sedangkan kinerja guru mengacu kepada kemampuan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam melaksanakan tugas dan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Secara umum, kinerja guru cukup baik. Namun perlu adanya perubahan dan inovasi baru dalam mencapai progress dan pertumbuhan kinerja guru tersebut. Selain itu juga, bahwa budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Wibowo dalam Mokodompit (2016), budaya organisasi adalah nilai dan norma bersama yang ada dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan oleh pekerja. Definisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfokus pada keyakinan dan perasaan bersama, ketertiban dalam berperilaku untuk melanjutkan nilai-nilai dan norma-norma. Budaya organisasi yang ada dilingkungan sekolah akan membuat guru merasa nyaman dalam melakukan setiap tugas yang diembannya. Selain itu, budaya organisasi yang baik tentunya akan membuat guru memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Tujuan akhir dari peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Peningkatan kemampuan inidividu dalam organisasi terutama dalam meningkatkan kinerja atau kemampuan guru dalam melaksanakan tugas guru. Suasana organisasi yang baik akan mendukung profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, budaya organisasi yang terbangun di yayasan sudah dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan perkembangan zaman. Namun masih ada aspek yang perlu diperhatikan dalam memberikan perubahan baru pada budaya organisasi tersebut. Seperti pemanfaatan IPTEK yang harus lebih dimaksimalkan dalam menunjang proses pembelajaran dan kinerja guru.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan motivasi kerja, guru akan lebih bersemangat dan lebih mampu berkonsentrasi dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Suasana organisasi yang baik akan memotivasi kerja yang mendorong meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan pembelajaran. Motivasi yang merupakan sejenis dorongan yang dibangkitkan dalam diri guru dan juga adalah hasil pengaruh eksternal guru ketika melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja guru dalam penerapan dan pelaksanaan pembelajaran sekolah.

Secara keseluruhan respon guru dalam menyikapi masing-masing variabel telah baik dan kategori tinggi. Secara umum, guru juga telah mengerti peranan, tanggung jawab yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan konsep diri sebagai guru

yang sebagai pribadi terpelajar dan memiliki tugas untuk mencerdaskan anak bangsa.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada pengujian pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru.
3. Ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru.
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran khususnya, kepada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa atau *stakeholder* yang menaungi seluruh guru. Saran ini mengulas terkait upaya yang dapat dilakukan guna mengoptimalkan aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di yayasan tersebut, yaitu:

1. Aspek Kepemimpinan, disarankan kepala sekolah pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa lebih memperkuat komunikasi dua arah kepada guru agar terciptanya suasana yang lebih harmonis dan kekeluargaan didalam melaksanakan pekerjaan demi kebaikan bersama, selain itu kepala sekolah juga diharapkan dapat menghargai segala usaha guru dan memberikan penilaian yang adil dan bijkasana agar kinerja guru terus meningkat demi kebaikan dan kemajuan yayasan.
2. Aspek Budaya Organisasi, disarankan kepada seluruh guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa untuk lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui dunia IPTEK demi terpenuhinya pendidikan yang baik bagi para peserta didik, dan diharapkan guru untuk lebih membuka diri untuk belajar dan mengikuti pelatihan peningkatan pengetahuan dan wawasan demi tercapai visi,misi, dan tujuan yayasan. Selanjutnya diharapkan kepada guru untuk melaksanakan seutuhnya proses belajar mengajar menggunakan RPP yang telah dibuat, dan jangan terlambat memberikan RPP kepada bidang kurikulum.
3. Aspek Motivasi Kerja, disarankan kepada seluruh guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa lebih meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama berada lingkungan sekolah.
4. Aspek Kinerja guru, disarankan kepada seluruh guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa agar terus melakukan upaya peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusinya serta mampu

menjalankan tugas dengan baik demi tercapainya visi, misi dan tujuan yayasan dalam peningkatan mutu pendidikan bagi peserta didik. Dan diharapkan dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat tercapai, sehingga akan berdampak positif bagi kelangsungan proses belajar mengajar dan memunculkan citra baik sekolah dimata masyarakat.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain serta menambahkan sampel penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitataif dan kombinasi* (*Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Effendi, P. S, B, S. (2015). *Kepemimpinan Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Febry, T, & Teofilus, (2020). SPSS: *Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis.* Bandung: Media Sains Indonesia.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yusuf, M, etc (2019). *Analisis Data Penelitian: Teori Dan Aplikasi Dalam Bidang Perikanan.* Bogor: IPB Press

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Azhari, F. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi*.(KIAFE).UNTAN.Vol. 5, No.1.

Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, *3*(1), 40-58.

Cecep, H, & Uswatun, H (2021) Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Karawang., *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, Universitas Singaperbangsa Karawang.

Dedi, G, S, (2021), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt

Togamas Semesta Abadi Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 12, No. 1, 2021*

Dedy S, (2018) Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791,. Volume 2 No. 2 September 2018. DOI: https://doi.org/ 10.30596/maneggio.v2i1.3367

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Edisi Keenam. Cetakan Keenam*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 71–80. http://doi.org/10.21009/JRMSI

Ika, W. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung, *Jurnal Ilmiah WIDYA, ISSN 2337-6686.*

Imelda, A & Satria, T. (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,. ISSN 2623-2634.

Immanuel, & Fuad, M. (2017), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah), *Diponegoro Journal Of Management*., ISSN (Online): 2337-3792, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11

Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2),145–158.

Juniantara, I. W. (2015).Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.*Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Udayana*.4.09.ISSN:2337-3067

Kusuma, C., K., & Abraham, S., P, (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusai*, P-ISSN: 2581-2769

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, *2*(1), 70-78.

Robertus, G, S.P., & Ahyar,. Y. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan), *diponegoro journal of management,. ISSN (Online): 2337-3814*

Setiawan, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, *1*(2), 43-53. Retrieved From

Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan, 22, 200–207*.

Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. Strukturasi*: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, *2*(1), 89-97.

Sjahril, E, & Juliandri, R, P. (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada pt. Bank sumut cabang Sukaramai, *Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ke- 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA) ISBN 978-602-50710-6*-5

Sulastri,E, Ghalib, S & Taharuddin, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area *Kuala Kapuas.Jurnal Bisnis Dan Pembangunan (JBP).ISSN.Vol.6,No.2*.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45-54

Wan D, W., & Zulaspan, T, (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen Universitas muhammadiyah Sumatera Utara. ISSN 2623-2634.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 Tentang Hak Dan Kewajiban Rakyat mendapatkan Pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Nasrul Ansyary
Umur	:	30 Tahun
Tempat/Tangga lahir	:	Dalu X-A / 27 Oktober 1991
Jenis Kelamin	:	Laki - Laki
Agama	:	Islam
Alamat	:	Dusun II Desa Dalu Sepuluh-A
No. Hp	:	0822-7791-7830

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 104236 Dalu Sepuluh-A — Lulus Tahun 2003.
2. MTS. Negeri Lubuk Pakam — Lulus Tahun 2006.
3. MAN Lubuk Pakam — Lulus Tahun 2009.
4. STMIK Budi Darma Medan — Lulus Tahun 2013.

PENGALAMAN KERJA

1. Guru Pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa Tahun 2012 s/d 2014
2. Kepala Laboraturium Pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa Tahun 2012 s/d 2014
3. Karyawan pada Perusahaan Nippon Indosari Corpindo, Tbk Tahun 2016 s/d 2021.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 1065 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020

Tentang :

PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 14 Desember 2020 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	:	Nasrul Ansyary
NPM	:	1920030002
Prog. Studi	:	Magister Manajemen / Manajemen SDM
Judul Tesis	:	PENGARUH SUPERVISI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN H.DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA.
Pembimbing I	:	Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Pembimbing II	:	Assoc.Prof.Dr.Drs.Sjahril Effendy P, M.Si, M.A, M.Psi, M.H

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **14 Desember 2021.** Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal, 13 Jum.Awal 1442 H
28 Desember 2020 M

Direktur,

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Tembusan:
1. Ketua Prodi M.M. UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 28 Juli 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: NASRUL ANSYARY
NPM	: 1920030002
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. - Masukkan Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005
   - perbaiki Daftar Isi dan Daftar pustaka.
2. - Didalam pembahasan Lebih Diperluas Tentang sistem pendidikan di sekolah ini.
3. pertanyaan untuk Responden menyesuaikan masalah yang terjadi di identifikasi masalah.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan,

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 28 Juli 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	:	NASRUL ANSYARY
NPM	:	1920030002
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. penulisan ejaan huruf pada nama Dosen di kata pengantar diperbaiki
2. Pembahasan dibuat minimal 12 halaman
   Referensi yang dipakai diatas tahun 2011.
3. Daftar pustaka diperbaiki seluruhnya.

Page 2

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, ...

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 28 Juli 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	:	NASRUL ANSYARY
NPM	:	1920030002
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Latar Belakang masalah: perkuat peraturan tentang Dosen dan guru
   - menuliskan kewajiban Guru menurut undang - undang
   - menuliskan kewajiban dosen dalam Deskripsi pekerja
2. - Analisa deskriptif menuliskan masalah yang terjadi sesuai identifikasi masalah.
   - Kuesioner menuliskan pernyataan Responden mengenai masalah yang ada.
3. - menuliskan karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja sesuai jenis kelamin.
   - perkuat pembahasan dukungan Budaya Organisasi.

Penguji/Pembahas I

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, ...

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H

Penguji/Pembahas I

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 28 Juli 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	:	NASRUL ANSYARY
NPM	:	1920030002
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

dengan catatan wajib memperbaiki:

Page 4

1. Abstract gunakan 1 paragraf, dan tidak menggunakan bahasa hipotesis pertama, kedua, dst.
   Latar belakang saling berkaitan antara semua teori dan fenomena ini
2. dari variabel yang diteliti
   - masukkan undang-undang guru dan dosen dalam menerapkan [illegible] yang muncul.
3. - didalam Bab pertama hanya ada 2 paragraf Aldi

Penguji/Pembahas II

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, ...

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Penguji/Pembahas II

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H

Dr. HAZMANAN KHAIR. S.E.. M.BA.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 28 Juli 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil bag mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: NASRUL ANSYARY
NPM	: 1920030002
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

dengan catatan wajib memperbaiki:

Page 5

1. u/ Bab III disesuaikan tentang pengujian
   - uji instrumen - uji hipotesis
   - Asumsi klasik - uji determinasi
2. u/ uji t dan simultan (F) buat rumus dan munculkan
   - bentuk kriteria pengujian
   - bentuk kriteria pengambilan keputusan.
3. u/ uji t pada Bab IV buat masing-masing variabel X1, X2, X3 dan munculkan rumus dan bentuk pengujian dan bentuk pengambilan keputusan.
4. pembahasan diperlukan untuk digali secara.
5. Daftar pustaka gunakan mendeley

Penguji/Pembahas III

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, ...

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H

Penguji/Pembahas III

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Sabtu,28 Agustus 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	:	NASRUL ANSYARY
NPM	:	1920030002
Prog.Studi/Konsentrasi	:	Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN H. DATUK ABDULLAH TANJUNG MORAWA

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I :

Pembimbing II :

Penguji I :

Penguji II :

Penguji III :

Berita acara ini ***ditandatangani*** setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan,

1 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing I
2 Assoc.Prof.Dr.Drs.SJAHRIL EFFENDY P.,M.Si,M.A,M.Psi,M.H
Pembimbing II
3 Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.
Penguji I
4 Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.
Penguji II
5 Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
Penguji III

LAMPIRAN I

SURAT IZIN RISET

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 494 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
H a l : ***Permohonan Izin Riset***

Medan, 17 Syaban 1442 H
31 Maret 2021 M

Kepada Yth :
Yayasan Pendidikan H. Datuk Abdullah
Tanjung Morawa
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya Saudara dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Nasrul Ansyary**
NPM : 1920030002
Prodi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN,BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN H. DATUK ABDULLAH .

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI , M.AP.
NIDN.0121065801

MTs YP H DATUK ABDULLAH

Kec Tanjung Morawa - Deli Serdang

Terakreditasi Peringkat "A" (Amat Baik)
No. 788/BANSM/PROVSU/BA/X/2018 Tanggal : 10 Oktober 2018
SIOP Kemenag Prov. Sumut Nomor : 1451Tahun 2019 - Tahun Berdiri : 1992
NSM : 121212070024 NPSN : 10264267

Alamat : Jalan Irian No. 79 Kel. Pekan Tg. Morawa Kec. Tg. Morawa Telp. 061-7947279 Kode Pos : 20362

SURAT KETERANGAN

Nomor : 038/MAS-YPHDA/TM/V/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala MAS YP Haji Datuk Abdullah Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	**NASRUL ANSYARY**
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Status	:	Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
	NPM	: 1920030002
	Prodi	: Magister Manajemen/ Manajemen SDM

Benar nama di atas telah melakukan Riset Tesis di MTs YP H Datuk Abdullah sejak tanggal 01 April 2021 s.d. 31 Mei 2021, yang berjudul: **" Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Haji Datuk Abdullah".**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

Tanjung Morawa, 31 Mei 2021
Kepala MTs YP H Datuk Abdullah
Tanjung Morawa

Wabono Supranghadi, S.Ag.

Hal : Permohonan Menjadi Responden Medan, April 2021

Lampiran : 1 (satu) Rangkap Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Guru

Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa

Di Tempat,

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nasrul Ansyary

NPM : 1920030002

Saya adalah mahasisawa pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan, saat ini sedang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa".

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini yang hanya semata-mata digunakan untuk kepentingan pendidikan dan penyelesaian tesis saya. Atas kesedian dan partisipasinya Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Hormat saya

Nasrul Ansyary,

LAMPIRAN II

LEMBAR DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

LAMPIRAN

LEMBAR DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. No induk guru : .....
3. Status/Jabatan : .....
4. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
5. Usia : ..... Tahun
6. Lama Bekerja : ..... Tahun
7. Pendidikan Terakhir : D.III/D.IV/SI/SII/SIII *
8. Mata Pelajaran yang di ampu : .....

   Nb. (*Coret yang tidak perlu)

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawaban menurut pendapat bapak/ibu paling tepat dilaksanakan dengan cara memberikan tanda checklist pada lajur yang tersedia
2. Jawaban atas pertanyaan dibawah ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, tetapi Bapak/Ibu harus menjawab semua pertanyaan yang ada.
3. Jawaban yang tersedia ada lima pilihan yaitu:

   a. SS : Sangat Setuju Nilai : 5
   b. S : Setuju Nilai : 4
   c. KS : Kurang Setuju Nilai : 3
   d. TS : Tidak Setuju Nilai : 2
   e. STS : Sangat tidak setuju Nilai : 1

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/I dilajur yang telah disediakan

LAMPIRAN

KUISIONER

C. IDENTITAS RESPONDEN

9. Nama : .....
10. No induk guru : .....
11. Status/Jabatan : .....
12. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
13. Usia : ..... Tahun
14. Lama Bekerja : ..... Tahun
15. Pendidikan Terakhir : D.III/D.IV/SI/SII/SIII *
16. Mata Pelajaran yang di ampu : .....

    Nb. (*Coret yang tidak perlu)

D. Petunjuk Pengisian

4. Jawaban menurut pendapat bapak/ibu paling tepat dilaksanakan dengan cara memberikan tanda checklist pada lajur yang tersedia
5. Jawaban atas pertanyaan dibawah ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, tetapi Bapak/Ibu harus menjawab semua pertanyaan yang ada.
6. Jawaban yang tersedia ada lima pilihan yaitu:

f.	SS	: Sangat Setuju	Nilai : 5
g.	S	: Setuju	Nilai : 4
h.	KS	: Kurang Setuju	Nilai : 3
i.	TS	: Tidak Setuju	Nilai : 2
j.	STS	: Sangat tidak setuju	Nilai : 1

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/I dilajur yang telah disediakan

I. Pernyataan Mengenai Kepemimpinan (Variable Bebas) / (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	KS	TS	STS
Iklim saling mempercayai						
1	Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada seluruh guru guna mensukseskan visi,misi dan tujuan sekolah.					
Penghargaan terhadap ide bawahan						
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengajukan ide dan gagasan-gagasan baru.					
Memperhitungkan perasaan para bawahan						
3	Kepala sekolah menghormati pendapat setiap bawahan.					
Perhatian pada kenyamanan kerja						
4	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan.					
Pengakuan terhadap stastus bawahan						
5	Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil dan bijaksana kepada seluruh guru.					
Perhatian kepada kesejahteraan						
6	Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi.					
Memperhitungkan faktor kepuasan kerja						
7	Kepala sekolah cerminan perilaku tauladan bagi guru di sekolah.					

II. Pernyataan mengenai Budaya Organisasi (Variabel Bebas) / (X2)

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	KS	TS	STS
Orientasi individu						
1	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
Inovasi						
2	Saya aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran.					
Orientasi pada tim						
3	Semua Guru diharuskan menguasai IPTEK (sistem komputerisasi dan internet).					
Memperhatikan detil						
4	Visi, misi,dan tujuan sekolah dapat dipahami seluruh guru.					
Keagresifan						
5	Saya mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu pendidikan.					
Orientasi pada hasil						
6	Saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan mengembangkan kemampuan.					
Stabilitas						
7	Saya mempunyai sikap cinta kasih, tulus, dan ikhlas dalam mengajar.					

III. Pernyataan mengenai Motivasi (Variable Bebas)/(X_3)

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	KS	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas.					
2	Saya akan mendalami tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan atasan.					
Prestasi Kerja						
3	Saya selalu berusaha untuk terus berprestasi.					
4	Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak.					
Peluang untuk maju						
5	Saya bekerja selalu hadir tepat waktu.					
6	Saya bekerja untuk mencari uang.					
Pengakuan atas kinerja						
7	saya tidak perlu diakui dan dihormati sebagai guru karena itu sudah menjadi status saya.					
8	Saya terus berusaha mencapai targer dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.					
Pekerjaan yang menantang						
9	Saya terus berupaya mengemukakan pendapat, ide dan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.					
10	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan.					

IV. Pertanyaan mengenai Kinerja : Variabel Terikat (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas hasil kerja					
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah tepat waktu.					
	Kualitas hasil kerja					
2	Saya selalu berhasil meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi,misi dan tujuan sekolah.					
	Efesiensi dalam melaksanakan tugas					
3	Saya memberikan Materi pembelajaran kepada peserta didik sudah sesuai dengan RPP.					
	Inisiatif					
4	Saya membantu rekan guru jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan.					
	Ketelitian					
5	Saya selalu mengevaluasi tugas peserta didik.					
	Kepemimpinan					
6	Saya selalu mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik.					
	Kejujuran					
7	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai aturan sekolah.					
	Kreativitas					
8	Saya selalu menggunakan metode pembelajaran dengan kreatifitas baru.					

LAMPIRAN III

DATA

STATISTIK

SPSS

DISTRIBUSI DATA

1. KEPEMIMPINAN (X1)

Nomor	KP01	KP02	KP03	KP04	KP05	KP06	KP07	TOTAL
1	4	5	4	5	4	5	4	31
2	5	4	5	5	5	4	5	33
3	4	4	4	3	4	5	4	28
4	4	3	5	5	5	3	5	30
5	3	4	2	5	3	2	5	24
6	5	5	4	5	4	5	4	32
7	4	5	3	5	3	5	3	28
8	5	4	5	4	5	5	5	33
9	3	3	4	3	3	3	5	24
10	4	4	4	4	4	4	5	29
11	4	5	4	5	4	5	4	31
12	5	4	5	4	5	4	5	32
13	4	5	4	5	4	5	5	32
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	3	4	3	5	27
16	3	5	3	5	3	5	3	27
17	4	3	4	5	4	3	4	27
18	5	4	4	4	5	4	5	31
19	4	4	4	3	4	3	4	26
20	3	2	3	4	3	5	3	23
21	4	5	4	4	4	5	4	30
22	5	5	3	5	5	5	3	31
23	4	5	4	5	5	5	4	32
24	3	2	4	2	3	2	4	20
25	5	5	5	4	5	5	5	34
26	4	4	3	4	5	4	3	27
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	4	4	5	4	3	4	29
29	4	3	5	4	5	5	5	31
30	5	4	4	4	4	4	4	29
31	3	4	4	4	5	5	5	30
32	4	4	4	3	5	3	5	28
33	5	5	3	5	3	5	5	31

DISTRIBUSI DATA
2. BUDAYA ORGANISASI (X2)

Nomor	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	TOTAL
1	4	5	3	4	3	5	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	5	4	5	4	4	30
4	5	5	5	3	5	5	5	33
5	4	4	4	4	3	4	4	27
6	4	5	2	5	4	5	4	29
7	3	3	5	3	5	3	3	25
8	5	5	4	5	4	5	5	33
9	4	4	5	4	5	4	4	30
10	4	5	5	5	5	5	4	33
11	4	4	3	4	4	4	4	27
12	5	5	5	5	4	5	5	34
13	4	4	5	4	5	4	4	30
14	4	5	4	5	4	5	4	31
15	4	4	1	4	4	4	4	25
16	3	3	5	3	5	3	3	25
17	4	4	3	4	3	4	4	26
18	4	5	4	5	4	5	4	31
19	5	5	3	5	3	5	5	31
20	4	4	2	3	4	4	4	25
21	4	4	3	4	3	4	4	26
22	3	3	4	3	4	3	3	23
23	4	5	5	5	4	5	4	32
24	4	4	2	4	2	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	3	3	5	3	4	3	3	24
27	5	5	4	5	5	5	5	34
28	4	5	5	5	4	5	4	32
29	4	5	3	5	3	5	4	29
30	5	4	4	4	4	4	5	30
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	5	4	5	4	5	5	33
33	4	5	3	5	3	5	4	29

DISTRIBUSI DATA

03.MOTIVASI KERJA (X3)

Nomor	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	TOTAL
1	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	37
6	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
10	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
11	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
12	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
18	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
20	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
24	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	36
27	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
30	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
33	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	44

DISTRIBUSI DATA

04, KINERJA GURU (Y)

Nomor	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	TOTAL
1	3	5	4	4	5	3	4	5	33
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	4	4	4	3	5	4	3	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	4	4	2	5	4	2	5	29
6	4	5	4	4	5	2	4	5	33
7	5	3	3	3	5	5	3	5	32
8	4	5	5	5	4	4	5	4	36
9	5	4	4	4	3	5	4	3	32
10	5	5	4	4	4	5	4	4	35
11	4	4	4	4	5	3	4	5	33
12	4	5	5	5	4	5	5	4	37
13	5	4	4	4	5	5	4	5	36
14	4	5	4	4	4	4	4	4	33
15	4	4	4	4	3	1	4	3	27
16	5	3	3	3	5	5	3	5	32
17	3	4	4	4	5	3	4	5	32
18	4	5	4	4	4	4	4	4	33
19	3	5	5	4	3	3	4	3	30
20	4	4	4	3	4	2	3	4	28
21	3	4	4	4	4	3	4	4	30
22	4	3	3	3	5	4	3	5	30
23	4	5	4	4	5	5	4	5	36
24	2	4	4	4	2	2	4	2	24
25	5	5	5	5	4	5	5	4	38
26	4	3	3	3	4	5	3	4	29
27	5	5	5	5	5	4	5	5	39
28	4	5	4	4	5	5	4	5	36
29	3	5	4	5	4	3	5	4	33
30	4	4	5	4	4	4	4	4	33
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	5	5	4	3	4	4	3	32
33	3	5	4	3	5	3	3	5	31

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	10	30.3	30.3	30.3
	Perempuan	23	69.7	69.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	5	15.2	15.2	15.2
	26-35 Tahun	6	18.2	18.2	33.3
	36-45 Tahun	14	42.4	42.4	75.8
	46-55 Tahun	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	3.0	3.0	3.0
	D3	1	3.0	3.0	6.1
	S1	30	90.9	90.9	100.0
	S2	1	3.0	3.0	6.1
	Total	33	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 Tahun	13	39.4	39.4	39.4
	5-8 Tahun	7	21.2	21.2	60.6
	9-12 Tahun	4	12.1	12.1	72.7
	>12 Tahun	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Lama Bekerja Sesuai Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan:					
Valid	1-4 Tahun	9	27.3	27.3	27.3
	5-8 Tahun	4	12.1	12.1	39.4
	9-12 Tahun	3	9.1	9.1	48.5
	> 12 Tahun	7	21.2	21.2	69.7
Laki-Laki:					
Valid	1-4 Tahun	4	12.1	12.1	81.8
	5-8 Tahun	3	9.1	9.1	90.9
	9-12 Tahun	1	3.0	3.0	93.9
	> 12 Tahun	2	6.1	6.1	100
	Total	33	100	100	

Status Jabatan

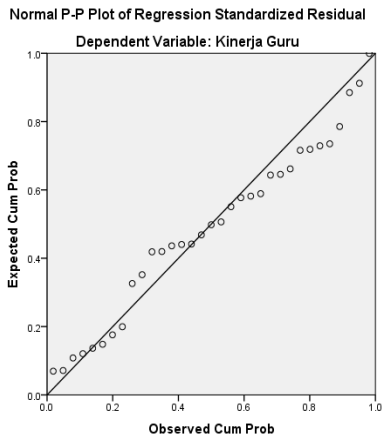
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru Tetap Yayasan	31	93.9	93.9	93.9
	Guru Tidak Tetap Yayasan	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Status Guru

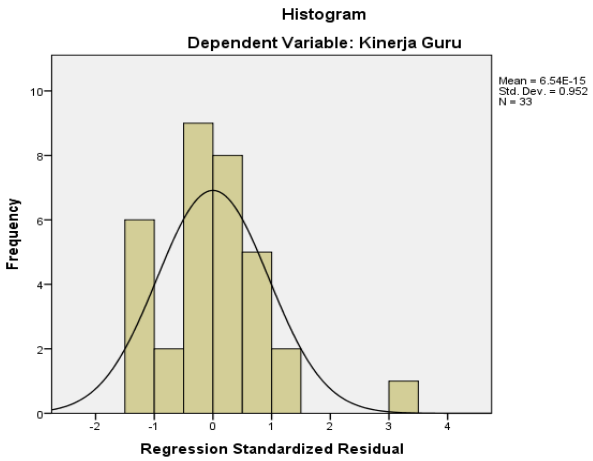
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sertifikasi	13	39.4	39.4	39.4
	NUPTK	9	27.3	27.3	66,7
	NUPTK Dengan ID	9	27.3	27.3	93.9
	Tidak Memiliki NUPTK/ID	2	6.1	6.1	100
	Total	33	100,0	100,0	

UJI NORMALITAS DATA

a. Grafik Normality P-Plot



b. Grafik Histogram



c. Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.147	2.772		.775	.445
	Kepemimpinan	.515	.101	.467	5.103	.000
	Budaya Organisasi	.838	.140	.797	6.006	.000
	Motivasi Kerja	.433	.092	.398	3.585	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

d. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49250738
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.095
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Uji Sahpiro Wilk

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	.956	33	.200
Budaya Organisasi	.944	33	.087
Motivasi Kerja	.946	33	.089
Kinerja Guru	.965	33	.364

a. Lilliefors Significance Correction

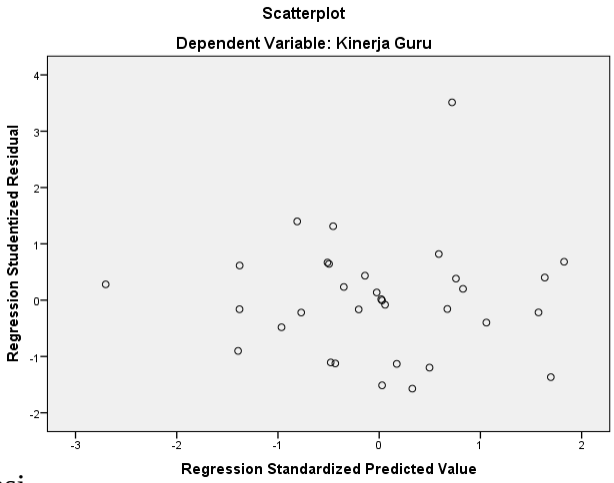
f. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.688	1.454
	Budaya Organisasi	.327	3.058
	Motivasi Kerja	.377	2.655

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

g. Uji Heteroskedastisitas



h. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.902

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

i. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.147	2.772		.775	.445
	Kepemimpinan	.515	.101	.467	5.103	.000
	Budaya Organisasi	.838	.140	.797	6.006	.000
	Motivasi Kerja	.433	.092	.398	3.585	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

j. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.445	3	118.482	48.202	.000[b]
	Residual	71.283	29	2.458		
	Total	426.727	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

k. Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913[a]	.833	.816	1.56781

l. Uji Validitas

1. Kepemimpinan

Correlations

		Kepemimpinan
Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada seluruh guru guna mensukseskan visi,misi dan tujuan sekolah.	Pearson Correlation	.743
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengajukan ide dan gagasan-gagasan baru.	Pearson Correlation	.653
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Kepala sekolah menghormati pendapat setiap bawahan.	Pearson Correlation	.547
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan	Pearson Correlation	.529
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil dan bijaksana kepada seluruh guru.	Pearson Correlation	.674
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi.	Pearson Correlation	.623
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Kepala sekolah cerminan perilaku tauladan bagi guru di sekolah.	Pearson Correlation	.346
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	33
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	N	33

2. Budaya Organisasi

Correlations

		Budaya Organisasi
Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan..	Pearson Correlation	.756
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran	Pearson Correlation	.796
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Semua Guru diharuskan menguasai IPTEK (sistem komputerisasi dan internet).	Pearson Correlation	.526
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
Visi, misi,dan tujuan sekolah dapat dipahami seluruh guru.	Pearson Correlation	.689

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu pendidikan.	Pearson Correlation	.464
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	33
Saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan mengembangkan kemampuan.	Pearson Correlation	.679
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya mempunyai sikap cinta kasih, tulus, dan ikhlas dalam mengajar	Pearson Correlation	.756
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1
	N	33

3. Motivasi Kerja

Correlations

		Motivasi Kerja
Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas.	Pearson Correlation	.546
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
Saya akan mendalami tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan atasan.	Pearson Correlation	.727
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya selalu berusaha untuk terus berprestasi.	Pearson Correlation	.746
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak.	Pearson Correlation	.870
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	33
Saya bekerja selalu hadir tepat waktu.	Pearson Correlation	.716
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya bekerja untuk mencari uang.	Pearson Correlation	.881
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
saya tidak perlu diakui dan dihormati sebagai guru karena itu sudah menjadi status saya.	Pearson Correlation	.871
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya terus berusaha mencapai targer dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.	Pearson Correlation	.684
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya terus berupaya mengemukakan pendapat, ide dan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.	Pearson Correlation	.727
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan.	Pearson Correlation	.694
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	33

4. Kinerja Guru

Correlations

		Kinerja Guru
Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala madrasah tepat waktu	Pearson Correlation	.604
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya selalu berhasil meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi,misi dan tujuan sekolah.	Pearson Correlation	.537
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
Saya memberikan Materi pembelajaran kepada peserta didik sudah sesuai dengan RPP.	Pearson Correlation	.518
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
Saya membantu rekan guru jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan	Pearson Correlation	.657
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya selalu mengevaluasi tugas peserta didik.	Pearson Correlation	.492
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	33
Saya selalu mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik.	Pearson Correlation	.612
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai aturan sekolah.	Pearson Correlation	.657
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Saya selalu menggunakan metode pembelajaran dengan kreatifitas baru.	Pearson Correlation	.492
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	33

Kinerja Guru	Pearson Correlation	1
	N	33

m. Uji Reabilitas

1. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	7

2. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	7

3. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

4. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	8

r Tabel Validitas

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97

t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531

Durbin Watson Tabel

Tabel Durbin-Watson (DW), α = 5%

	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
n	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
V6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128