

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU
UPTD SMP N 2 KISARAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Dalam Bidang Magister Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

LINDA RUKMANA DEWI

NPM: 2120060089



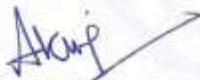
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Linda Rukmana Dewi**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2120060089**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran**

Pengesahan Tesis
Medan, 22 Maret 2024
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. AKROM, M.Pd

Pembimbing II



Dr. IRVAN, S.Pd., M.Si

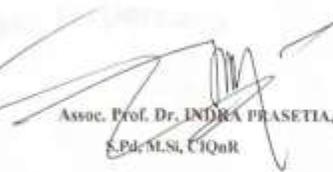
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,
S.Pd., M.Si, CIQoR

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU UPTD SMP N 2 KISARAN

LINDA RUKMANA DEWI

2120060089

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis Ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program
Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian
Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Pada Hari Rabu, Tanggal 22 Maret 2024

Komisi Penguji

1. Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum



: 1.

Ketua

2. Asoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si, CIQR



: 2.

Sekretaris

3. Dr. ISTIFAH KEMAL, M.Pd



: 3.

Anggota

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU UPTDS SMP N 2 KISARAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi 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 penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 22 Maret 2024

Penulis,



LINDA RUKMANA DEWI
NPM : 2120060089

ABSTRAK

Linda Rukmana Dewi, 2120060089. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru”.Tesis. Fakultas Pasca Sarja. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru UPTD SMP N 2 Kisaran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru UPTD SMP N 2 Kisaran yang berjumlah 60 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh guru UPTD SMP N 2 Kisaran yang berjumlah 60 orang sebagai sampel total (*total sampling*). Instrument penelitian dengan menggunakan angket. Angket sebanyak 40 (empat puluh) pernyataan yang terlebih dahulu sudah di uji validitas dan reliabilitasnya.

Penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Simornov Test untuk mengetahui normalitas data variabel x terhadap variabel y, uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidak ada kolerasi antara variabel x dan uji heteroskedasitas untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual variabel x terhadap variabel y.

Pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel x terhadap variabel y. uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh masing-masing variabel x terhadap variabel y. dan uji hiptesis (uii f) untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel x terhadap variabel y. dan yang terakhir koefisien determinasi simultan untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh seluruh variabel x terhadap variabel y. uji hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji f dengan $df = n - 1$ pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan hasil $144,063 > 2,77$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru UPTD SMP N 2 Kisaran.”.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Linda Rukmana Dewi, 2120060089. "The Influence of Leadership, Motivation and Organizational Culture on Teacher Performance". Thesis. Postgraduate Faculty. Master of Higher Education Management Study Program. Muhammadiyah University of North Sumatra.

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, motivation and organizational culture on the performance of UPTD teachers at SMP N 2 Kisaran. The population in this study was all UPTD teachers at SMP N 2 Kisaran, totaling 60 people, while the sample used was all UPTD teachers at SMP N 2 Kisaran, totaling 60 people as the total sample (total sampling). The research instrument uses a questionnaire. The questionnaire consists of 40 (forty) statements whose validity and reliability have first been tested.

This research uses the One Sample Kolmogorov-Simornov Test to determine the normality of data for variable x to variable y, the multicollinearity test to determine whether or not there is a correlation between variable x and the heteroscedasticity test to determine the inequality of variance from the residuals of variable x to variable y.

Multiple linear regression analysis testing to determine whether or not there is an influence of variable x on variable y. hypothesis test (t test) to find out how much influence each variable x has on variable y. and hypothesis test (uif) to determine the influence of all variables x on variable y. and finally the coefficient of simultaneous determination to find out how much influence all variables x have on variable y. Simultaneous hypothesis testing was carried out using the f test with $df = n - 1$ at $\alpha = 0.05$. Based on the results of the hypothesis test calculations, $t_{count} > t_{table}$ with results of $144.063 > 2.77$, which means H_0 is rejected and H_1 is accepted. Thus it can be concluded that "There is an influence of leadership, motivation and organizational culture on the performance of UPTD teachers at SMP N 2 Kisaran."

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Culture and Teacher Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran AllahSWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikanTesis ini, serta shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yangsyafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salahsatu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S2 (Strata Dua) Program MagisterManajemen Pendidikan Tinggi PascasarjanaUniversitasMuhammadiyahSumateraUtaraMedan.Dengan Judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran”**

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

1. Ayahanda dan Ibunda, yang selalu memberikan motivasi, bimbingan, kasih sayang, perhatian dan doa-doa yang selalu menyertai perjalanan penulisan tesis ini. Dan terima kasih juga kepada Adik saya tercinta,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 Assoc. Prof Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si selaku Ka. Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritikan.
7. Bapak Dr. Irvan, S.Pd, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, ide, saran dan kritikan.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Sahabat Seperjuangan, stambuk 2022 Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya selaku penulis mengucapkan terimakasih 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, 2022

Peneliti,

Linda Rukmana Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah.....	14
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORITIS	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Kinerja	16
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	16
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Guru	18
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru	20
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	22
2.1.1.4 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	25
2.1.2 Kepemimpinan.....	28

2.1.2.1	Pengertian Kepemimpinan	28
2.1.2.2	Fungsi Kepemimpinan	31
2.1.2.3	Tipe-Tipe Kepemimpinan	32
2.1.2.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	33
2.1.3.5	Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	34
2.1.3	Budaya Organisasi	37
2.1.3.2	Pengertian Budaya Organisasi.....	37
2.1.3.2	Fungsi Budaya Organisasi.....	38
2.1.3.3	Manfaat Budaya Organisasi	39
2.1.3.4	Karakteristik Budaya Organisasi	41
2.1.3.5	Terbentuknya Budaya Organisasi.....	42
2.1.3.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	43
2.1.3.7	Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	45
2.1.4	Motivasi Kinerja	48
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	48
2.1.4.2	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	49
2.1.4.3	Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	51
2.1.4.4	Tujuan Motivasi Kerja	51
2.1.4.5	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	54
2.1.4.6	Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	55
2.2	Penelitian Relevan.....	57

2.3 Kerangka Konseptual	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	65
3.1 Pendekatan Penelitian	65
3.1.1. Jenis Peneliatan	65
3.1.2 Desain Penelitian.....	65
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	65
3.2.1Tempat Penelitian.....	65
3.2.1Waktu Penelitian	66
3.3 Populasi dan Sampel	66
3.3.1 Populasi.....	66
3.3.2 Sampel	67
3.4 Variabel Penelitian	67
3.4.1 Variabel Bebas	67
3.4.2. Variabel Terikat	67
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....	67
3.6. Teknik Pengumpulan Data	69
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	71
3.8 Teknik Analisis Data.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
4.1 Hasil Penelitian	80
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	80
4.1.2 Kegiatan Penelitian.....	81

4.2 Teknik Analisis Data.....	82
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	82
4.2.2 Uji Hipotesis	89
4.3 Pembahasan Penelitian	94
4.4 Keterbatasan Penelitian	96
BAB V KESIMPULAN DAN PENUTIP	98
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	66
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban	70
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Lay Out Angket.....	71
Tabel 3.4 Interval Skor dan Kriteria	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. 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 UPTD SMP N 2 Kisaran .

UPTD SMP N 2 Kisaran 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 UPTD SMP N 2 Kisaran 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 UPTD SMP N 2 Kisaran diatas tidak

dapat dilepaskan dari kinerja guru. Dalam hal ini UPTD SMP N 2 Kisaran memberikan perhatian khusus terhadap kinerja para guru yang menyangkut tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh para guru. UPTD SMP N 2 Kisaran memiliki visi, misi dan tujuan untuk menghasilkan lulusan terbaik yang unggul, produktif dan mampu bersaing, oleh karena itu modal utama yang diharapkan UPTD SMP N 2 Kisaran 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 UPTD SMP N 2 Kisaran masih perlu ditingkatkan lagi. Realita yang terlihat mengenai kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran adalah sebagai berikut :

1. Masih banyaknya Guru yang tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan UPTD SMP N 2 Kisaran, sehingga masih terdapat guru yang belum mampu memperbaharui kualitasnya dan kuantitasnya dalam persaingan untuk mencapai kinerja yang bagi UPTD SMP N 2 Kisaran dan kepada peserta didik.
2. Masih banyak guru yang belum mampu memunculkan kreatifitasnya dalam beradaptasi dengan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi (IPTEK).
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 UPTD SMP N 2 Kisaran 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

sebagaimana 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 UPTD SMP N 2 Kisaran.

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 kreatifitas agar dapat menambah pemasukan bagi sekolah agar dapat dijadikan sebagai modal untuk keberlangsungan dalam pengembangan UPTD SMP N 2 Kisaran kearah yang lebih baik.

Dalam pembahasan ini tidak hanya pengaruh kepemimpinan saja, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran. 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 UPTD SMP N 2 Kisaran.

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 administrasi 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, temansejawat 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 UPTD SMP N 2 Kisaran 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 UPTD SMP N 2 Kisaran 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 UPTD SMP N 2 Kisaran telah melaksanakan Tata Tertib diatas sebagai upaya peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi. Namun dalam realitanya masih terlihat bahwa budaya organisasi pada UPTD SMP N 2 Kisaran 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 organisasi sesuai ketentuan dan tata tertib yang berlaku sehingga budaya organisasi juga diharapkan menjadi salah faktor agar kinerja guru dapat meningkat pada UPTD SMP N 2 Kisaran.

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 kurangnya penghargaan ataupun prestasi yang dihasilkan oleh guru dan masih ada guru yang datang terlambat masuk ke sekolah 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 penelitian 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, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada UPTD SMP N 2 Kisaran adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja Guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai Guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
2. Belum maksimalnya faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Guru

pada UPTD SMP N 2 Kisaran.

3. Budaya organisasi yang tertuang dalam tata tertib pada UPTD SMP N 2 Kisaran belum berjalan sebagaimana mestinya.
4. Masih rendahnya motivasi kerja para Guru dalam meningkatkan kinerja Guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.

1.3. 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 UPTD SMP N 2 Kisaran agar variabel yang diteliti menjadi jelas dan terfokus.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.

4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.

1.6. 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 melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama 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

2.1. Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 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 (Moehariono, 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 melaksanakan 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 dalam

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.

2.1.1.2 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 berperilaku 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 diterapkan 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.

2.1.1.3 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 sebagai 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 Manusiannya berfungsi.

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

1. Meningkatkan prestasi kerja Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan 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 meningkatkan 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.

2.1.1.4 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 memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, jika seseorang tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi 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, kepemimpinan 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-kebiasaan 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 Simanjuntak 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.

2.1.1.5 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, memperbaiki 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 penyelesaian 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. Efisiensi 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 mencapaitujuan 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.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 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).
5. Perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Para peneliti telah mengidentifikasi 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 memimpinya.

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.

2.1.2.2 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.

2.1.2.3 Tipe-tipe Kepemimpinan

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

1. Tipe Otokratik

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

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (LaissezFaire)

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 mempengaruhi 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 puladikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan”.

2.1.2.4 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.

2.1.2.5 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 seseorang.

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 bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian 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 diharapkan adalah

suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila dipihak 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 status 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.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 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-normabersama 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.

2.1.3.2 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 dari pada 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.

2.1.3.3 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 ciri 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.

2.1.3.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Dalam membentuk karakteristik budaya organisasi ada beberapa macam cara diantaranya sebagai berikut : Menurut (Wibowo, 2016) Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakter budaya organisasi menunjukkan 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 menunjukkan 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. **Orientation Toward People** (berorientasi pada orang). Merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukkan 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 analitis dan seksama.

2.1.3.5 Terbentuknya Budaya Organisasi

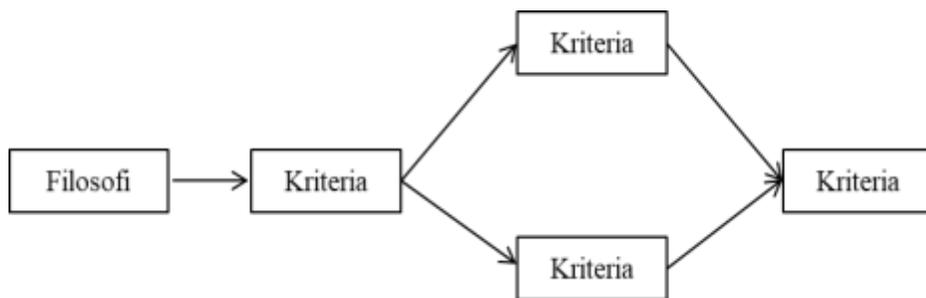
Dalam proses terbentuknya budaya organisasi yakni penting memunculkan berbagai gagasan-gagasan dan ide-ide baru yang kemudian akan tertanam dalam suatu budaya didalam organisasi tersebut yang bisa dimulai dari mana pun, baik dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Menurut Stephen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

2.1.3.6 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 program-program latihan. Melalui program 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 tindakan-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 inti yang 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 menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.3.7 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 anggotakelompok. 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 berperilaku 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 di dalam 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 detail

Yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada 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

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1 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 seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali 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 aktivitas 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.

2.1.4.2 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 ditawarkan 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 manatergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”.

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa jenismotivasi 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.

2.1.4.3 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.

2.1.4.4 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, memuaskan dan tidak membosankan, 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.

2.1.4.5 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 beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya menurut Fredrick Herzberg, 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 tersebut maka 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.

2.1.4.6 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 individu 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.

2.2. Penelitian Relevan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia relevan adalah kait-mengait, berguna secara langsung, bersangkutan-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 ini 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, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru
2	Roslina 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.

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	Swan 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 bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

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
---	-----------	--	------	--

Sumber : Dari Berbagai Jurnal

2.3. 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.

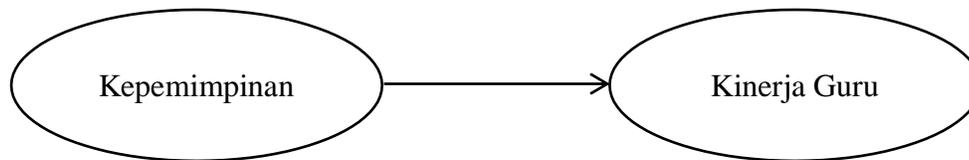
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

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 Guru: 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 dilakukan 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 Guru Sumber : Diolah oleh peneliti

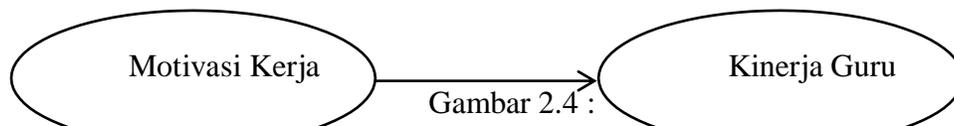
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

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 Dzul kifli (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 Guru Sumber : Diolah oleh peneliti

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

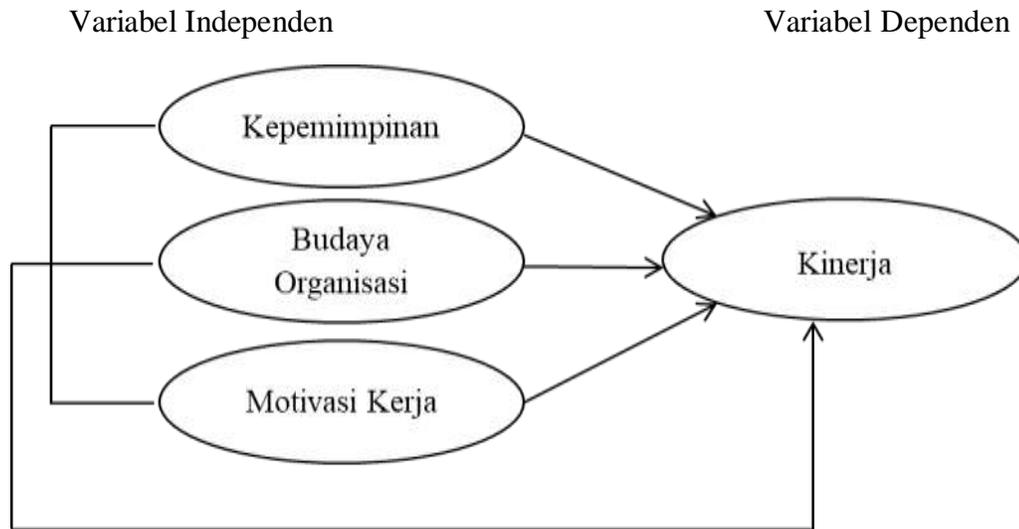
Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

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 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan Ester Manik, Kamal Bustomi (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

UPTD SMP N 2 Kisaran” menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.



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

2.5 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 UPTD SMP N

2 Kisaran.

2. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.
4. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 2 Kisaran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah Metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya. Pada penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain pada penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Observasi awal untuk mengetahui masalah kinerja guru di UPTD SMP N 2 Kisaran.
- b. Pengumpulan data melalui dokumentasi dan angket.
- c. Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif persentase dan regresi linear berganda.
- d. Penginterpretasian analisis data menjadi hasil yang dapat dipahami.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah UPTD SMP N 2 Kisaran.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan di mulai dari bulan September 2022 sampai dengan Februari 2023 di UPTD SMP N 2 Kisaran.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																				
		Septem ber 23			Oktober				Novemb er				Desembe r				Januari				Febr uari 24	
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengajuan judul	■																				
2	Observasi ke sekolah		■																			
3	Penyusunan proposal			■	■	■																
4	Bimbingan proposal					■	■															
5	Seminar proposal (Kolokium)							■														
6	Riset								■	■												
7	Pengumpulan data												■	■								
8	Pengolahan tesis															■	■					
9	Penyusunan tesis																	■	■	■	■	
10	Seminar hasil tesis																					■
11	Sidang meja hijau tesis																					■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi populasi sebagai berikut Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Kata populasi (population) dalam bidang statistika berarti sekumpulan data yang menjadi objek referensi. Populasi penelitian ini berjumlah 60 Guru UPTD SMP N 2 Kisaran.

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut (Sugiyono, 2017) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis nonprobability sampling yang digunakan adalah sampel jenuh disebut juga sensus berjumlah 60 Guru UPTD SMP N 2 Kisaran.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan 4 variabel yaitu:

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini ada 3 yaitu, Variabel X_1 Kepemimpinan, X_2 Motivasi dan X_3 Budaya Organisasi.

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

3.5.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku

ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Terdapat indikator dalam Kepemimpinan yaitu: 1. Kompetensi kepribadian, 2. Kompetensi supervisi 3. Kompetensi sosial.

3.5.2 Motivasi

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.

3.5.3 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.

3.5.4 Kinerja Guru

Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikator yang berkaitan dengan variabel Kinerja Guru meliputi: 1. Kualitas kerja; 2. Kecepatan/ketepatan kerja; 3. Inisiatif dalam kerja; 4. Kemampuan kerja; 5. Komunikasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Dokumentasi

“Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya” (Suharsimi, 2010:274). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui daftar guru, dan informasi guru yang sudah mengumpulkan perangkat pembelajaran di UPTD SMP N 2 Kisaran.

3.6.2 Angket (Questionare)

“Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan resp on sesuai dengan permintaan pengguna” (Widoyoko, 2012:33). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan tertulis yang disediakan dengan alternatif jawaban dan skala sikap yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Widoyoko (2012:104), “Prinsip pokok skala Likert

adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negative sampai dengan sangat positif”.

Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk semi terbuka dengan 4 (empat) alternatif jawaban, dimana responden memilih salah satu jawaban yang menurut responden sesuai dengan kondisi keadaan yang dihadapi dan responden diberikan kesempatan untuk memberikan alasan. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan di setiap pernyataan yaitu: Sangat Baik (SB), Baik (B), Kurang Baik (KB), dan tidak baik (TB). Widoyoko (2012:106) menjelaskan bahwa: Pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden. Selain itu juga tidak ada peluang bagi responden untuk bersikap netral sehingga memaksa responden untuk menentukan sikap terhadap fenomena sosial yang ditanyakan atau dinyatakan dalam instrumen. Skor respon skala empat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skor 4 jika jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor 3 jika jawaban Setuju (S)

Skor 2 jika jawaban Kurang Setuju (KS)

Skor 1 jika jawaban Tidak Setuju (TS)

Tabel 3.2
Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2

Tidak Setuju (TS)	1
-------------------	---

Tabel 3.3
Kisi-kisi Lay Out Angket

Variabel Penelitian	Indikator
Kepemimpinan	Kompetensi kepribadian Kompotensi supervisi Kompotensi sosial
Motivasi	Ketepatan waktu datang ke sekolah Kepatuhan terhadap peraturan
Budaya Organisasi	Empati Sopan Positif Kesetaraan
Kinerja Guru	Kualitas kerja Kecepatan/ketepatan kerja. Inisiatif dalam kerja Kemampuan kerja. Komunikasi.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas Angket (Questionare)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan

untuk memperoleh data sudah valid atau belum. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus product moment yang berbantu Aplikasi SPSS 25. Uji validitas dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas Angket (Questionare)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan diri suatu instrument. Suatu instrument dinyatakan reliable jika instrument tersebut digunakan selalu memberikan hasil yang konsisten. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbath alpha yang berbantu Aplikasi SPSS 25. Uji reliabilitas dinyatakan reliabil apabila nilai Cronbath alpha $> 0,6$ (Wiratna Sujerweni 2014).

3.7.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.7.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian ini dilakukan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas instrumen penelitian yaitu angket (*questionare*) di Sekolah SMP Swasta Islam An Nahlu dengan jumlah guru yang diuji sebanyak 60 orang. Jumlah item pertanyaan yang diberikan sebanyak 15 item yang berhubungan dengan Kepemimpinan, 15 item yang berhubungan dengan Displin Kerja, 15 item yang berhubungan dengan Komunikasi Kepala Sekolah dan 15 item yang berhubungan dengan Kinerja Guru seluruh angket berjumlah 60 item.

Setelah peneliti melakukan uji validitas angket, dari 15 item pernyataan. Masing-masing dari variable penelitian, terdapat 5 item yang tidak valid dari setiap variable penelitian. Variabel Kepemimpinan yaitu nomor 5,7,9,10 dan 13 sedangkan yang valid sebanyak 10 item pernyataan yaitu nomor 1,2,3,4,6,8,11,12,14 dan 15.

Variabel Motivasi yaitu nomor 16,22,24,28,29 sedangkan yang valid yaitu nomor 17,18,19,20,21,23,25,26,27,30. Variabel Budaya Organisasi yaitu nomor 34,37,39,40,45 sedangkan yang valid yaitu nomor 31,32,33,35,36,38,41,42,43,44 dan variable Kinerja Guru yaitu nomor 48,51,54,58,60 sedangkan yang valid yaitu nomor 46,47,49,50,52,53,54,55,56,57,59.

Item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan yang tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diuji setiap instrument penelitian terdapat pada lampiran 3, diketahui pada masing-masing instrument penelitian hanya 10 item pernyataan yang dinyatakan valid, karena lebih besar r_{hitung} dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan item yang valid sebanyak 40 item, Dan yang tidak valid berjumlah 20 item. karena r_{hitung} pernyataan lebih kecil dari r_{tabel} .

Setelah instrument di uji validitas di sekolah SMP Swasta Islam An Nahlu, dan mendapatkan hasil uji yang valid, lalu penenliti menyebarkan angket penelitian di sekolah tempat peneliti yaitu UPTD SMP N 2 Kisaran.

3.7.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Setelah melakukan uji validitas peneliti melakukan uji reliabilitas sebanyak 2 kali, untuk mengetahui reliabil atau tidaknya isntrumen penelitian yang dibuat oleh peneliti, dari masing-masing instrument penelitian. Pertama peneliti melakukan uji reliabilitas dengan instrument yang berjumlah 60 item pernyataan di sekolah SMP

Swasta Islam An Nahlu, dan semua dinyatakan reliabil karena *Cronbath alpha* > 0,6 yang sudah menjadi ketentuan.

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja, adalah sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif Persentase

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2010:207). Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel agar lebih mudah memahaminya. Menurut Ali (2013:201) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

% : Persentase variabel tertentu

n : Nilai yang diperoleh

N : Jumlah seluruh nilai

$$\text{Jarak interval (i)} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kelas interval}}$$

(Widoyoko, 2012:110)

Penentuan tabel kategori sebagai berikut :

- a. Skor tertinggi (ideal) = 4 (sangat baik)
- b. Skor terendah = 1 (tidak baik)
- c. Jumlah kelas = 4 (sangat baik sampai tidak baik)
- d. Jarak interval = $(4-1)/4 = 0,75$

Perhitungan berdasarkan rumus di atas, maka dapat diperoleh interval skor dan kriteria yang berlaku untuk analisis deskriptif setiap variabel dan indikator pada penelitian ini. Adapun interval skor dan kriteria yang dimaksud sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interval Skor dan Kriteria

Interval Skor	Skor
>3,25 s/d 4	Sangat Baik
>2,50 s/d 3,25	Baik
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik
1 s/d 1,75	Tidak Baik

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini antara lain:

3.8.2.1 Uji Normalitas

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2011:160). Mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. “Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal” (Priyatno, 2013:53).

Uji normalitas juga dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual sebagai dasar pengambilan keputusannya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:163) yaitu:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas,
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa, “Multikolinearitas dapat juga

dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF)”.

“Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas” (Priyatno, 2013:59).

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis korelasi Spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen. “Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas” (Priyatno, 2013:66). Uji heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan pengamatan terhadap grafik pada pola scatterplot yang dihasilkan melalui SPSS. Suatu regresi memiliki gejala heteroskedastisitas apabila pola scatterplot membentuk pola tertentu, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), budaya organisasi (X3), terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sunyoto, 2012:150)

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b₁, b₂, dan b₃ = Koefisien persamaan regresi prediktor X₁, X₂, dan X₃

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Komunikasi

Perhitungan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25.

3.8.2.5 Uji Hipotesis

3.8.2.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2011:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik F sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $F < 0,05$ atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru.

2. Nilai signifikansi $F > 0,05$ atau koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan tidak mempengaruhi kinerja guru.

3.8.2.5.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2011:98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $t < 0,05$ atau koefisien t hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja guru.
2. Nilai signifikansi $t > 0,05$ atau koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

3.8.2.6 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

“Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011:97).

Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan SPSS 25 dapat dilihat dari besarnya R square.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada saat peneliti melakukan riset di UPTD SMP N 2 Kisaran, pertama kali penulis melihat kondisi awal kinerja guru yang ada di UPTD SMP N 2 Kisaran, terlihat dari kinerja guru yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaannya, contohnya didalam melakukan proses belajar mengajar, masih banyak guru yang terlambat masuk ke dalam kelas untuk melakukan proses belajar-mengajar tersebut. Tidak hanya didalam proses belajar mengajar, akan tetapi saat mengumpulkan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, masih banyak guru yang kurang disiplin dalam mengumpulkan tugas yang sudah diberikan dalam tenggang waktu yang telah ditentukan.

Dan disaat melaksanakan rapat disekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat datang, bahkan masih ada yang tidak hadir di rapat tersebut. Jika guru kurang disiplin dalam pekerjaan maka itu akan memengaruhi dalam kinerjanya, contohnya jika guru terlambat maka guru akan sedikit mendapatkan informasi yang disampaikan oleh kepala sekolah, dan jika guru tidak hadir dalam pelaksanaan rapat disekolah, maka guru tidak akan mendapatkan informasi. Maka dari itu kinerja guru tidak akan efektif dan efisien.

4.1.2 Kegiatan Penelitian

Kegiatan penelitian diawali dengan melakukan riset, dimana peneliti melihat secara langsung bagaimana kinerja guru dilapangan, dan bagaimana disiplin kerja guru didalam melaksanakan tugasnya, bukan hanya melihat kinerja dan disiplin kerja saja. Akan tetapi peneliti juga melihat bagaimana cara pemimpin berkomunikasi kepada bawahannya (guru), dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sehingga mengakibatkan guru yang kurang efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Setelah peneliti melakukan riset di sekolah, lalu peneliti melakukan penelitian selama 1bulan di sekolah UPTD SMP N 2 Kisaran terhitung dari tanggal 1 Mei 2023- 3 Juni 2023. Tidak hanya melihat dan memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya organisasi guru dan kinerja guru saja. Tetapi peneliti memberikan instrument penelitian berupa angket yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan judul penelitian.

Pada tanggal 31 Mei 20203 peneliti memberikan instrument berupa angket kepada seluruh guru yang ada di UPTD SMP N 2 Kisaran yang berisi pernyataan-pernyataan. untuk mendapatkan data yang valid dari penelitian tersebut. Setelah peneliti mengumpulkan hasil jawaban dari instrument penelitian (angket) dari guru-guru UPTD SMP N 2 Kisaran, peneliti dapat melihat jawaban yang diberikan oleh guru-guru.

Pada tanggal 3 Juni 2023 peneliti melakukan penelitian terakhir di UPTD SMP N 2 Kisaran, tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh guru-guru yang ada di sekolah khususnya kepada kepala sekolah dan fungsionaris sekolah, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir peneliti atau Tesis.

4.2 Teknik Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini antara lain:

4.2.1.1 Uji Normalitas

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2011:160). Mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. “Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal” (Priyatno, 2013:53). Berikut hasil uji normalitas dari data penelitian:

1. Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Guru(Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

SPSS	N		60	Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,113 yang artinya signifikansi > 0,05	
	Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
		Std. Deviation			1.36626899
	Most Extreme Differences	Absolute			.131
		Positive			.068
		Negative			-.131
	Test Statistic				.131
	Asymp. Sig. (2-tailed)				.113 ^c
	nilai	a. Test distribution is Normal.			
	b. Calculated from data.				
	c. Lilliefors Significance Correction.				

yaitu $0,113 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27320631
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.073
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,164 yang artinya nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,164 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan Uji Normalitas Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

3. Uji Normalitas Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Guru(Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32628294
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.088
	Positive	.071

Negative	-.088
Test Statistic	.088
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.

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,200 yang artinya nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,200 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa, “Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF)”. “Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan

bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas” (Priyatno, 2013:59).

Berikut hasil uji multikolinearitas:

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.723	1.548		4.343	.000			
	KEPEMIMPINAN	.122	.198	.151	.617	.540	.334	1.265	
	MOTIVASI	.663	.208	.768	3.182	.002	.335	1.445	
	BUDAYA ORGANISASI	.044	.041	.054	1.066	.291	.796	1.256	

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

1. Uji Multikolinearitas Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai tolerance pada variable Kepemimpinan 0,334 yang artinya nilai tolerance $> 0,10$ yaitu $0,334 > 0,10$ dan nilai VIF pada variabel Kepemimpinan yaitu 1,265 yang artinya nilai VIF $< 10,00$ yaitu $1,265 < 10,00$. Jadi dapat disimpulkan model regresi baik karena tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas.

2. Uji Multikolinearitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai tolerance pada variable Motivasi 0,335 yang artinya nilai tolerance $> 0,10$ yaitu $0,335 > 0,10$ dan nilai VIF pada variabel Motivasi yaitu 1,445 yang artinya nilai VIF $< 10,00$ yaitu $1,445 < 10,00$.

Jadi dapat disimpulkan model regresi baik karena tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas.

3. Uji Multikolinearitas Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai tolerance pada variabel Budaya Organisasi 0,796 yang artinya nilai tolerance $> 0,10$ yaitu $0,796 > 0,10$ dan nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi yaitu 1,256 yang artinya nilai VIF $< 10,00$ yaitu $1,256 < 10,00$. Jadi dapat disimpulkan model regresi baik karena tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis korelasi Spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen. “Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas” (Priyatno, 2013:66).

Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.170	.978		1.196	.237
	KEPEMIMPINAN	.103	.125	.590	.822	.415
	MOTIVASI	-.103	.132	-.552	-.779	.439

BUDAYA ORGANISASI	-0.005	.026	-.030	-.199	.843
-------------------	--------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Abs_RES

1. Uji Heteroskedastisitas Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan 0,415 yang artinya nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,415 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Heteroskedastisitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Motivasi 0,439 yang artinya nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,439 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan variabel Motivasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Heteroskedastisitas Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Budaya Organisasi 0,843 yang artinya nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,843 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3), terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sunyoto, 2012:150)

Berikut hasil Analisis Regresi Linear Berganda:

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.723	1.548		4.343	.000
	KEPEMIMPINAN	.122	.198	.151	2.617	.004
	MOTIVASI	.663	.208	.768	3.182	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.344	.041	.254	3.066	.001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas dapat dilihat nilai b_1x_1 , b_2x_2 , b_3x_3 :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 6,723 + 0,122 + 0,663 + 0,344$$

Dari nilai diatas dapat kita lihat yaitu:

1. Nilai a sebesar 6,723 merupakan konstanta keadaan saat variabel kinerja guru belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kepemimpinan (X_1), variabel

motivasi (X2) dan variabel budaya organisasi (X3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja guru tidak mengalami perubahan.

2. b_1 (nilai koefisien regresi x_1) sebesar 0,122 menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,122, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti di penelitian ini.
3. b_2 (nilai koefisien regresi x_2) sebesar 0,663 menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja kepala sekolah sebesar 0,663, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti di penelitian ini.
4. b_3 (nilai koefisien regresi x_3) sebesar 0,344 menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,344, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti di penelitian ini.

4.2.2 Uji Hipotesis

4.2.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2011:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat". Kriteria pengambilan

keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik F sebagai berikut:

- i. Nilai signifikansi $F < 0,05$ atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru.
- ii. Nilai signifikansi $F > 0,05$ atau koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berikut hasil uji simultan (uji F):

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.415	3	238.138	144.063	.000 ^b
	Residual	92.569	56	1.653		
	Total	806.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi uji simultan $f = 0,000$ yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru.

Dan dapat dilihat dari hasil f hitung pada uji SPSS diatas, nilai f hitung sebesar 144,063 artinya nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $144,063 > 2,77$. Nilai f tabel dapat dilihat pada T tabel. Dengan ketentuan pada kolom df yang tertera di SPSS

yaitu kolom 3 dan sampel sebanyak 56. Jadi dapat disimpulkan Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Guru.

4.2.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2011:98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $t < 0,05$ atau koefisien t hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja guru.
2. Nilai signifikansi $t > 0,05$ atau koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berikut hasil uji t:

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.723	1.548		4.343	.000
	KEPEMIMPINAN	.122	.198	.151	2.617	.004
	MOTIVASI	.663	.208	.768	3.182	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.344	.041	.254	3.066	.001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

1. Uji t Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan 0,004 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,004 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 2,617 artinya nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,617 > 2,003$ yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

2. Uji t Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi 0,002 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,002 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti motivasi mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 3,182 artinya nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,182 > 2,003$ yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru.

3. Uji t Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi 0,001 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,001 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 3,066 artinya nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,066 > 2,003$ yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel komunikasi mempengaruhi kinerja guru.

4.2.2.3 Koefisien Determinasi Simultan (R²)

“Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali,

2011:97). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan SPSS 25 dapat dilihat dari besarnya R square.

Berikut hasil Koefesien Determinasi Simultan (R2):

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.879	1.286

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,885 pada variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi. Jadi dapat disimpulkan pengaruh variaabel X terhadap Y sebesar 0,885 Yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 88,5%

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Kegiatan penelitian diawali dengan melakukan riset, dimana peneliti melihat secara langsung bagaimana kinerja guru dilapangan, dan bagaimana disiplin kerja guru didalam melaksanakan tugasnya, bukan hanya melihat kinerja dan disiplin kerja saja. Akan tetapi peneliti juga melihat bagaimana cara pemimpin berkomunikasi kepada bawahannya (guru), dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sehingga mengakibatkan guru yang kurang efektif dan efesien dalam menjalankan tugasnya.

Setelah peneliti melakukan riset di sekolah, lalu peneliti melakukan penelitian selama 1bulan di sekolah UPTD SMP N 2 Kisaran terhitung dari tanggal 1

Mei 2023 – 1 Juni 2023. Tidak hanya melihat dan memperhatikan kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja guru saja. Tetapi peneliti memberikan instrument penelitian berupa angket yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan judul penelitian.

Pada tanggal 31 Mei 2023 peneliti memberikan instrument berupa angket kepada seluruh guru yang ada di UPTD SMP N 2 Kisaran yang berisi pernyataan-pernyataan. untuk mendapatkan data yang valid dari penelitian tersebut. Setelah peneliti mengumpulkan hasil jawaban dari instrument penelitian (angket) dari guru-guru, peneliti dapat melihat jawaban yang diberikan oleh guru-guru yang ada di UPTD SMP N 2 Kisaran.

Pada tanggal 3 Juni 2023 peneliti melakukan penelitian terakhir di UPTD SMP N 2 Kisaran, tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh guru-guru, khususnya kepada kepala sekolah UPTD SMP N 2 Kisaran dan fungsionaris sekolah, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir peneliti atau Tesis.

Sebelum penelitian ini dilakukan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas instrumen penelitian yaitu angket (*questionare*) di SMP lain, dengan jumlah guru yang diuji sebanyak 60 orang. Jumlah item pertanyaan yang diberikan sebanyak 15 item yang berhubungan dengan Kepemimpinan, 15 item yang berhubungan dengan Displin Kerja, 15 item yang berhubungan dengan Komunikasi Kepala Sekolah dan 15 item yang berhubungan dengan Kinerja Guru.

Setelah peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas lalu peneliti

melakukan analisis data statistik pada variabel-variabel penelitian. Analisis data uji t Ghozali (2011:98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $t < 0,05$ atau koefisien t hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja guru.
2. Nilai signifikansi $t > 0,05$ atau koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berikut hasil uji t:

1. Uji t Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan 0,004 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,004 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 2,617 artinya nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,617 > 2,003$ yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.

Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru.

2. Uji t Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi 0,002 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,002 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti motivasi mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 3,182 artinya nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,182 > 2,003$ yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan rumus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi mempengaruhi kinerja guru.

3. Uji t Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi 0,001 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,001 > 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 3,006 artinya nilai t hitung $> t$ tabel yaitu

3,006 > 2,003 yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru.

Dan yang terakhir peneliti melakukan uji koefisien determinasi “Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011:97). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan SPSS 25 dapat dilihat dari besarnya R square.

Berikut hasil Koefisien Determinasi Simultan (R²):

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,885 pada variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Jadi dapat disimpulkan pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 0,885 Yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 88,5%.

4.4 Keterbatasan Hasil Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang menjadi kendala.

Ada beberapa keterbatasan pada saat melakukan penelitian yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.

2. Adanya kemampuan responde yang kurang dalam memahami pernyataan kuisioner.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sehingga perlu dikembangkan penelitian ini lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap prestasi belajar
4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrument yang berbeda dan lebih lengkap.
5. Guru masih kurang kondusif dan efektif disaat pengisian instrument penelitian (angket) dikarenakan kurang paham.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan instrument penelitian yaitu angket diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran. Dilihat dari hasil uji hipotesis t yaitu nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan yaitu 0,004. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.
2. Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran. Dilihat dari hasil uji hipotesis t yaitu nilai signifikansi dari variabel Motivasi 0,002. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.
3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran. Dilihat dari hasil uji hipotesis t yaitu nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi 0,001. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.
4. Ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru UPTD SMP N 2 Kisaran. Dilihat dari hasil uji hipotesis (uji f) yaitu nilai

signifikansi dari variabel bebas (variabel x) yaitu 0,000. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah harus lebih efektif dan efisien dalam menjalankan kepemimpinan disekolah, baik itu manajemen sekolah, peraturan sekolah dll.
2. Motivasi di d sekolah harus ditingkatkan lagi kedepannya agar kinerja guru di sekolah UPTD SMP N 2 Kisaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan kedepannya.
3. Budaya Organisasi sekolah harus di bangun lebih baik lagi, agar budaya-budaya yang baik menjadi kebiasaan dilingkungan sekolah.
4. Dalam melaksanakan kerja, guru harus lebih disiplin dan patuh pada peraturan sekolah agar menghasilkan kinerja guru yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan.
5. Tindak lanjut yang harus dilakukan kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah harus lebih efektif dan efisien, dan teliti agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh kepala sekolah. Dan meningkatkan pengawasan terhadap kinerja guru, agar guru dapat menghasilkan kinerja yang baik dan benar.

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 kualitatif 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 ManajemenBisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusuf, M, etc (2019). *Analisis Data Penelitian: Teori Dan Aplikasi DalamBidang 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 KinerjaKaryawan 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 Manusiai*, P-ISSN: 2581-2769

1. ANGKET SEBELUM UJI VALIDITAS

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk pengisian:

1. Sebelum mengisi angket, isilah identitas anda dengan lengkap
2. Isilah semua pernyataan dengan lengkap dan sejujur-jujurnya
3. Tidak diperbolehkan melihat jawaban orang lain
4. Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan

Keterangan

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Nama :

Kelas :

Jenis kelamin :

Tanggal :

No	Pernyataan Kepemimpinan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas				

	ketika memberikan tugas kepada bawahan				
2	Kepala sekolah mendelegasikan kepada wakil-wakilnya bila ada pertemuan yang mendesak				
3	Kepala sekolah mempercayai hasil pekerjaan para staf/wakilnya				
4	Kepala sekolah memotivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran				
5	Kepala sekolah melakukan perlimpahan tugas kepada beberapa orang guru di bidang kurikulum, kesiswaan dan keuangan				
6	Kepala sekolah lebih senang menyelesaikan tugasnya sendiri				
7	Kepala sekolah cenderung kaku dalam membagi tugas mengajar kepada guru				
8	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah				
9	Kepala sekolah dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam masyarakat				
10	Kepala sekolah mampu membuat hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah				
11	Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi sekolah				
12	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan				

	untuk mencapai tujuan sekolah				
13	kepala sekolah tidak mendapat dukungan dari bawahan				
14	Kepala sekolah mampu menggerakkan pegawai TU untuk memberi pelayanan yang baik				
15	Dalam mengajar, dilakukan evaluasi terhadap guru-guru oleh kepala sekolah secara rutin				
	Pernyataan Motivasi				
16	Peraturan jam masuk dan jam pulang efektif				
17	System pendataan kehadiran guru efektif				
18	Guru dituntut untuk bekerja dengan baik				
19	Kepala sekolah akan memberikan teguran jika guru tidak menjalankan tugasnya dengan baik				
20	Perintah yang diberikan kepala sekolah harus langsung dikerjakan				
21	Guru selalu tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar				
22	Guru selalu tepat waktu dalam mengumpulkan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah				
23	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru memerlukan arahan				
24	Fasilitas membantu guru menyelesaikan tugas				
25	Izin dari kepala sekolah sangat diperlukan jika				

	meninggalkan lingkungan kerja sebelum waktunya pulang				
26	Guru memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu				
27	Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja dengan lebih baik				
28	Guru bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaannya				
29	Guru yang disiplin bertingkah laku sesuai dengan peraturan sekolah				
30	Sanksi atau hukuman diberikan kepada setiap guru yang tidak disiplin dalam peraturan				
	Pernyataan Budaya Organisasi				
31	Guru senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah				
32	Guru mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi (rapat)				
33	Guru menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya maupun kepala sekolah yang melakukan kesalahan				
34	Guru mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat kepala sekolah				
35	Guru akan menerima dan menjalankan				

	keepakatan hasil rapat bersama yang dipimpin oleh kepala sekolah				
36	Guru menanggapi ide/gagasan/pendapat dari rekan kerja guru maupun kepala sekolah				
37	Guru akan menjalankan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab				
38	Guru berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah jika saya tidak bias hadir ke sekolah				
39	Saya memilih diam saja ketika acara diskusiGuru seelau berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah				
40	Saya memilih diama meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik				
41	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika mengajari guru dalam pekerjaan yang baru				
42	Kepala sekolah dan guru menjalin komunikasi yang baik				
43	Guru seelau berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah				
44	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika menegur guru yang melakukan kesalahan				
45	Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah				

	Pernyataan Kinerja Guru				
46	Guru memiliki RPP dan Silabus yang tersusun sesuai dengan format yang baku				
47	Guru dapat menguasai kelas ketika proses belajar mengajar				
48	Guru dapat menguasai materi pembelajaran				
49	Guru memiliki beberapa buku sebagai sumber materi pembelajaran				
50	Guru memberikan motivasi kepada siswa				
51	Guru dapat membimbing siswa dengan baik				
52	Guru dapat menyusun DKN dengan benar				
53	Guru selalu aktif dalam kegiatan sekolah				
54	Guru selalu melibatkan siswa disetiap kegiatan baik didalam kelas maupun luar kelas				
55	Guru selalu profesional dalam menjalankan tugas dari kepala sekolah				
56	Guru menggunakan metode dan media dalam proses pembelajaran dikelas				
57	Inisiatif guru dalam bekerja sesuai dengan tujuan pendidikan				
58	Guru selalu memberikan contoh yang baik kepada siswa				
59	Guru selalu amanah dalam pekerjaanya				

60	Guru bekerja dengan efektif dan efisien dalam pekerjaannya				
----	--	--	--	--	--

2. ANGKET SETELAH UJI VALIDITAS

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk pengisian:

1. Sebelum mengisi angket, isilah identitas anda dengan lengkap
2. Isilah semua pernyataan dengan lengkap dan sejujur-jujurnya
3. Tidak diperbolehkan melihat jawaban orang lain
4. Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan

Keterangan

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju

STS	Sangat Tidak Setuju
-----	---------------------

Nama :

Kelas :

Jenis kelamin :

Tanggal :

No	Pernyataan Kepemimpinan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahan				
2	Kepala sekolah mendelegasikan kepada wakil-wakilnya bila ada pertemuan yang mendesak				
3	Kepala sekolah mempercayai hasil pekerjaan para staf/wakilnya				
4	Kepala sekolah memotivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran				
5	Kepala sekolah lebih senang menyelesaikan tugasnya sendiri				
6	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah				
7	Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi sekoalah				

8	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah				
9	Kepala sekolah mampu menggerakkan pegawai TU untuk memberi pelayanan yang baik				
10	Dalam mengajar, dilakukan evaluasi terhadap guru-guru oleh kepala sekolah secara rutin				
	Pernyataan Motivasi				
11	System pendataan kehadiran guru efektif				
12	Guru dituntut untuk bekerja dengan baik				
13	Kepala sekolah akan memberikan teguran jika guru tidak menjalankan tugasnya dengan baik				
14	Perintah yang diberikan kepala sekolah harus langsung dikerjakan				
15	Guru selalu tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar				
16	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru memerlukan arahan				
17	Izin dari kepala sekolah sangat diperlukan jika meninggalkan lingkungan kerja sebelum waktunya pulang				
18	Guru memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu				
19	Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan				

	bekerja dengan lebih baik				
20	Sanksi atau hukuman diberikan kepada setiap guru yang tidak disiplin dalam peraturan				
	Pernyataan Budaya Organisasi				
21	Guru senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah				
22	Guru mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi (rapat)				
23	Guru menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya maupun kepala sekolah yang melakukan kesalahan				
24	Guru akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil rapat bersama yang dipimpin oleh kepala sekolah				
25	Guru menanggapi ide/gagasan/pendapat dari rekan kerja guru maupun kepala sekolah				
26	Guru berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah jika saya tidak bias hadir ke sekolah				
27	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika mengajari guru dalam pekerjaan yang baru				
28	Kepala sekolah dan guru menjalin komunikasi yang baik				
29	Guru selalau berkomunikasi dengan baik kepada				

	kepala sekolah Saya memilih diam saja ketika acara diskusi				
30	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika menegur guru yang melakukan kesalahan				
	Pernyataan Kinerja Guru				
31	Guru memiliki RPP dan Silabus yang tersusun sesuai dengan format yang baku				
32	Guru dapat menguasai kelas ketika proses belajar mengajar				
33	Guru memiliki beberapa buku sebagai sumber materi pembelajaran				
34	Guru memberikan motivasi kepada siswa				
35	Guru dapat menyusun DKN dengan benar				
36	Guru selalu aktif dalam kegiatan sekolah				
37	Guru selalu profesional dalam menjalankan tugas dari kepala sekolah				
38	Guru menggunakan metode dan media dalam proses pembelajaran dikelas				
39	Inisiatif guru dalam bekerja sesuai dengan tujuan pendidikan				
40	Guru selalu amanah dalam pekerjaanya				

Uji Validitas Instrumen Penelitian Kepemimpinan 15 Item Pernyataan

		Correlations															
		Item_001	Item_002	Item_003	Item_004	Item_005	Item_006	Item_007	Item_008	Item_009	Item_010	Item_011	Item_012	Item_013	Item_014	Item_015	Total
Item_001	Pearson Correlation	1	.495**	.280*	.253	.325*	.481**	-.109	.166	.254	.059	.422**	.175	.254	.267*	.259*	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.051	.011	.000	.406	.204	.050	.654	.001	.181	.051	.040	.046	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_002	Pearson Correlation	.495**	1	.328*	.185	.038	.539**	.021	.414**	.046	.162	.554**	.329*	.193	.197	.074	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.157	.774	.000	.872	.001	.728	.217	.000	.010	.140	.132	.576	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_003	Pearson Correlation	.280*	.328*	1	.185	.080	.510**	.054	.295*	-.117	-.040	.448**	.329*	.036	.320*	.192	.546**
	Sig. (2-tailed)	.030	.010		.157	.543	.000	.680	.022	.373	.762	.000	.010	.787	.013	.142	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_004	Pearson Correlation	.253	.185	.185	1	.046	.413**	.035	.158	.056	.035	.444**	.165	.246	.355**	.105	.497**
	Sig. (2-tailed)																
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.051	.157	.157		.726	.001	.793	.229	.671	.788	.000	.207	.058	.005	.426	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_005	Pearson Correlation	.325*	.038	.080	.046	1	-.078	.080	-.086	.240	-.022	-.005	-.045	-.097	.098	.096	.238
	Sig. (2-tailed)	.011	.774	.543	.726		.552	.541	.516	.065	.869	.971	.733	.460	.456	.464	.067
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_006	Pearson Correlation	.481**	.539**	.510**	.413**	-.078	1	.080	.376**	-.037	.069	.852**	.494**	.113	.634**	.413**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.552		.546	.003	.777	.601	.000	.000	.390	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_007	Pearson Correlation	-.109	.021	.054	.035	.080	.080	1	.147	-.025	-.105	.121	.198	-.038	.140	-.048	.229
	Sig. (2-tailed)	.406	.872	.680	.793	.541	.546		.261	.849	.427	.357	.129	.774	.286	.715	.078
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_008	Pearson Correlation	.166	.414**	.295*	.158	-.086	.376**	.147	1	-.072	.267*	.378**	.344**	.003	.358**	.424**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.204	.001	.022	.229	.516	.003	.261		.583	.039	.003	.007	.984	.005	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Item_009	Pearson Correlation	.254	.046	-.117	.056	.240	-.037	-.025	-.072	1	-.038	-.031	-.005	.100	.121	.104	.229
	Sig. (2-tailed)	.050	.728	.373	.671	.065	.777	.849	.583		.773	.816	.972	.448	.356	.429	.079
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_010	Pearson Correlation	.059	.162	-.040	.035	-.022	.069	-.105	.267*	-.038	1	.160	-.127	-.190	.054	-.014	.153
	Sig. (2-tailed)	.654	.217	.762	.788	.869	.601	.427	.039	.773		.221	.333	.147	.679	.915	.243
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_011	Pearson Correlation	.422**	.554**	.448**	.444**	-.005	.852**	.121	.378**	-.031	.160	1	.424**	.187	.491**	.305*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.971	.000	.357	.003	.816	.221		.001	.152	.000	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_012	Pearson Correlation	.175	.329*	.329*	.165	-.045	.494**	.198	.344**	-.005	-.127	.424**	1	.073	.598**	.153	.591**
	Sig. (2-tailed)	.181	.010	.010	.207	.733	.000	.129	.007	.972	.333	.001		.581	.000	.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_013	Pearson Correlation	.254	.193	.036	.246	-.097	.113	-.038	.003	.100	-.190	.187	.073	1	.013	-.087	.229

	Sig. (2-tailed)	.051	.140	.787	.058	.460	.390	.774	.984	.448	.147	.152	.581		.922	.507	.078
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_014	Pearson Correlation	.267*	.197	.320*	.355**	.098	.634**	.140	.358**	.121	.054	.491**	.598**	.013	1	.276*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.040	.132	.013	.005	.456	.000	.286	.005	.356	.679	.000	.000	.922		.033	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_015	Pearson Correlation	.259*	.074	.192	.105	.096	.413**	-.048	.424**	.104	-.014	.305*	.153	-.087	.276*	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	.046	.576	.142	.426	.464	.001	.715	.001	.429	.915	.018	.242	.507	.033		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.616**	.618**	.546**	.497**	.238	.825**	.229	.535**	.229	.153	.810**	.591**	.229	.705**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.067	.000	.078	.000	.079	.243	.000	.000	.078	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Instrumen Penelitian Kepemimpinan 10 Item Pernyataan

		Correlations										
		Item_00 1	Item_00 2	Item_00 3	Item_00 4	Item_00 5	Item_00 6	Item_00 7	Item_00 8	Item_00 9	Item_01 0	Total
Item_00 1	Pearson Correlation	1	.495**	.280*	.253	.481**	.166	.422**	.175	.267*	.259*	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.051	.000	.204	.001	.181	.040	.046	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 2	Pearson Correlation	.495**	1	.328*	.185	.539**	.414**	.554**	.329*	.197	.074	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.157	.000	.001	.000	.010	.132	.576	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 3	Pearson Correlation	.280*	.328*	1	.185	.510**	.295*	.448**	.329*	.320*	.192	.610**
	Sig. (2-tailed)	.030	.010		.157	.000	.022	.000	.010	.013	.142	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 4	Pearson Correlation	.253	.185	.185	1	.413**	.158	.444**	.165	.355**	.105	.497**
	Sig. (2-tailed)	.051	.157	.157		.001	.229	.000	.207	.005	.426	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 5	Pearson Correlation	.481**	.539**	.510**	.413**	1	.376**	.852**	.494**	.634**	.413**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.003	.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 6	Pearson Correlation	.166	.414**	.295*	.158	.376**	1	.378**	.344**	.358**	.424**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.204	.001	.022	.229	.003		.003	.007	.005	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 7	Pearson Correlation	.422**	.554**	.448**	.444**	.852**	.378**	1	.424**	.491**	.305*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.003		.001	.000	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 8	Pearson Correlation	.175	.329*	.329*	.165	.494**	.344**	.424**	1	.598**	.153	.646**

	Sig. (2-tailed)	.181	.010	.010	.207	.000	.007	.001		.000	.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_009	Pearson Correlation	.267*	.197	.320*	.355**	.634**	.358**	.491**	.598**	1	.276*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.040	.132	.013	.005	.000	.005	.000	.000		.033	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_010	Pearson Correlation	.259*	.074	.192	.105	.413**	.424**	.305*	.153	.276*	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.046	.576	.142	.426	.001	.001	.018	.242	.033		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.564**	.627**	.610**	.497**	.906**	.568**	.848**	.646**	.720**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi 15 Item Pernyataan

		Correlations															
		Item_001	Item_002	Item_003	Item_004	Item_005	Item_006	Item_007	Item_008	Item_009	Item_010	Item_011	Item_012	Item_013	Item_014	Item_015	Total
Item_001	Pearson Correlation	1	.070	.083	-.129	.123	-.122	.268*	-.074	-.103	-.139	-.150	.038	.253	.237	-.105	.236
	Sig. (2-tailed)		.597	.529	.325	.350	.353	.038	.575	.433	.291	.252	.775	.051	.069	.424	.069
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_002	Pearson Correlation	.070	1	.328*	.185	.132	.539**	-.029	.414**	.062	.257*	.554**	.329*	.138	-.020	.074	.593**
	Sig. (2-tailed)	.597		.010	.157	.314	.000	.823	.001	.636	.048	.000	.010	.292	.880	.576	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_003	Pearson Correlation	.083	.328*	1	.185	.142	.510**	.101	.295*	.001	.178	.448**	.329*	.015	-.105	.192	.556**
	Sig. (2-tailed)																
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.529	.010		.157	.279	.000	.443	.022	.991	.173	.000	.010	.909	.425	.142	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_004	Pearson Correlation	-.129	.185	.185	1	.624**	.413**	-.028	.158	.076	.167	.444**	.165	.178	.008	.105	.490**
	Sig. (2-tailed)	.325	.157	.157		.000	.001	.832	.229	.563	.202	.000	.207	.173	.951	.426	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_005	Pearson Correlation	.123	.132	.142	.624**	1	.445**	-.068	.049	.221	.063	.378**	.323*	.131	.170	.180	.566**
	Sig. (2-tailed)	.350	.314	.279	.000		.000	.606	.710	.089	.634	.003	.012	.317	.194	.170	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_006	Pearson Correlation	-.122	.539**	.510**	.413**	.445**	1	-.014	.376**	-.004	.353**	.852**	.494**	.039	.055	.413**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.353	.000	.000	.001	.000		.913	.003	.974	.006	.000	.000	.765	.676	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_007	Pearson Correlation	.268*	-.029	.101	-.028	-.068	-.014	1	.079	-.174	-.016	.005	.149	-.056	.214	-.100	.229
	Sig. (2-tailed)	.038	.823	.443	.832	.606	.913		.549	.184	.906	.970	.255	.672	.101	.446	.078
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Item_008	Pearson Correlation	-.074	.414**	.295*	.158	.049	.376**	.079	1	-.050	.658**	.378**	.344**	-.038	-.001	.424**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.575	.001	.022	.229	.710	.003	.549		.707	.000	.003	.007	.773	.992	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_009	Pearson Correlation	-.103	.062	.001	.076	.221	-.004	-.174	-.050	1	.183	-.058	-.008	-.070	-.063	.121	.164
	Sig. (2-tailed)	.433	.636	.991	.563	.089	.974	.184	.707		.161	.659	.952	.597	.633	.356	.211
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_010	Pearson Correlation	-.139	.257*	.178	.167	.063	.353**	-.016	.658**	.183	1	.326*	.194	-.109	-.129	.349**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.291	.048	.173	.202	.634	.006	.906	.000	.161		.011	.138	.405	.328	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_011	Pearson Correlation	-.150	.554**	.448**	.444**	.378**	.852**	.005	.378**	-.058	.326*	1	.424**	.150	.028	.305*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.252	.000	.000	.000	.003	.000	.970	.003	.659	.011		.001	.251	.830	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_012	Pearson Correlation	.038	.329*	.329*	.165	.323*	.494**	.149	.344**	-.008	.194	.424**	1	.089	.002	.153	.604**

	Sig. (2-tailed)	.775	.010	.010	.207	.012	.000	.255	.007	.952	.138	.001		.497	.988	.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_013	Pearson Correlation	.253	.138	.015	.178	.131	.039	-.056	-.038	-.070	-.109	.150	.089	1	-.050	-.118	.236
	Sig. (2-tailed)	.051	.292	.909	.173	.317	.765	.672	.773	.597	.405	.251	.497		.707	.371	.069
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_014	Pearson Correlation	.237	-.020	-.105	.008	.170	.055	.214	-.001	-.063	-.129	.028	.002	-.050	1	-.124	.214
	Sig. (2-tailed)	.069	.880	.425	.951	.194	.676	.101	.992	.633	.328	.830	.988	.707		.345	.100
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_015	Pearson Correlation	-.105	.074	.192	.105	.180	.413**	-.100	.424**	.121	.349**	.305*	.153	-.118	-.124	1	.361**
	Sig. (2-tailed)	.424	.576	.142	.426	.170	.001	.446	.001	.356	.006	.018	.242	.371	.345		.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_016	Pearson Correlation	.236	.593**	.556**	.490**	.566**	.789**	.229	.536**	.164	.442**	.752**	.604**	.236	.214	.361**	1
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.000	.211	.000	.000	.000	.069	.100	.005	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi 10 Item Pernyataan

		Correlations										
		Item_00	Item_00	Item_00	Item_00	Item_00	Item_00	Item_00	Item_00	Item_00	Item_01	Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
Item_00 1	Pearson Correlation	1	.328*	.185	.132	.539**	.414**	.257*	.554**	.329*	.074	.618**
	Sig. (2-tailed)		.010	.157	.314	.000	.001	.048	.000	.010	.576	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 2	Pearson Correlation	.328*	1	.185	.142	.510**	.295*	.178	.448**	.329*	.192	.596**
	Sig. (2-tailed)	.010		.157	.279	.000	.022	.173	.000	.010	.142	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 3	Pearson Correlation	.185	.185	1	.624**	.413**	.158	.167	.444**	.165	.105	.535**
	Sig. (2-tailed)	.157	.157		.000	.001	.229	.202	.000	.207	.426	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 4	Pearson Correlation	.132	.142	.624**	1	.445**	.049	.063	.378**	.323*	.180	.521**
	Sig. (2-tailed)	.314	.279	.000		.000	.710	.634	.003	.012	.170	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Item_00 5	Pearson Correlation	.539**	.510**	.413**	.445**	1	.376**	.353**	.852**	.494**	.413**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.003	.006	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 6	Pearson Correlation	.414**	.295*	.158	.049	.376**	1	.658**	.378**	.344**	.424**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022	.229	.710	.003		.000	.003	.007	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 7	Pearson Correlation	.257*	.178	.167	.063	.353**	.658**	1	.326*	.194	.349**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.048	.173	.202	.634	.006	.000		.011	.138	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 8	Pearson Correlation	.554**	.448**	.444**	.378**	.852**	.378**	.326*	1	.424**	.305*	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.011		.001	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_00 9	Pearson Correlation	.329*	.329*	.165	.323*	.494**	.344**	.194	.424**	1	.153	.624**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.207	.012	.000	.007	.138	.001		.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_01 0	Pearson Correlation	.074	.192	.105	.180	.413**	.424**	.349**	.305*	.153	1	.457**

	Sig. (2-tailed)	.576	.142	.426	.170	.001	.001	.006	.018	.242		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.618**	.596**	.535**	.521**	.891**	.613**	.528**	.851**	.624**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi 15 Item Pernyataan

Correlations

		Item _001	Item _002	Item _003	Item _004	Item _005	Item _006	Item _007	Item _008	Item _009	Item _010	Item _011	Item _012	Item _013	Item _014	Item _015	Total
Item_001	Pearson Correlation	1	.579*	-.089	.162	-.114	.295*	-.326*	.390*	-.159	-.074	-.214	-.048	.395*	.214	-.218	.513*
	Sig. (2-tailed)		.000	.499	.216	.387	.022	.011	.002	.225	.573	.101	.718	.002	.100	.094	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_002	Pearson Correlation	.579*	1	-.009	.263*	-.220	.137	-.234	.371*	-.262*	-.059	-.228	-.117	.329*	.133	-.108	.477*
	Sig. (2-tailed)	.000		.948	.042	.092	.295	.072	.004	.043	.654	.079	.375	.010	.312	.412	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_003	Pearson Correlation	-.089	-.009	1	-.189	.142	.010	.178	.050	.153	.147	.448*	.329*	.043	.407*	.192	.417*
	Sig. (2-tailed)	.499	.948		.149	.279	.937	.173	.706	.243	.263	.000	.010	.742	.001	.142	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_004	Pearson Correlation	.162	.263*	-.189	1	-.126	.210	-.172	.114	-.223	-.359*	-.506*	-.167	.190	-.086	-.234	.133
	Sig. (2-tailed)	.216	.042	.149		.337	.107	.188	.388	.086	.005	.000	.201	.145	.512	.072	.312
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Item_005	Pearson Correlation	-.114	-.220	.142	-.126	1	.039	.115	.091	.304*	.102	.378*	.323*	-.057	.298*	.180	.311*
	Sig. (2-tailed)	.387	.092	.279	.337		.767	.382	.491	.018	.438	.003	.012	.667	.021	.170	.016
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_006	Pearson Correlation	.295*	.137	.010	.210	.039	1	-.050	.030	.198	.014	.064	.095	.368*	.100	.000	.454*
	Sig. (2-tailed)	.022	.295	.937	.107	.767		.702	.818	.130	.917	.626	.470	.004	.446	1.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_007	Pearson Correlation	-.326*	-.234	.178	-.172	.115	-.050	1	-.134	.382*	.180	.423*	.194	-.259*	.097	.203	.112
	Sig. (2-tailed)	.011	.072	.173	.188	.382	.702		.309	.003	.169	.001	.138	.046	.463	.119	.396
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_008	Pearson Correlation	.390*	.371*	.050	.114	.091	.030	-.134	1	-.204	.039	-.020	.016	.299*	.360*	-.126	.565*
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.706	.388	.491	.818	.309		.117	.768	.882	.904	.020	.005	.337	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_009	Pearson Correlation	-.159	-.262*	.153	-.223	.304*	.198	.382*	-.204	1	.140	.293*	.302*	-.290*	.048	.309*	.145
	Sig. (2-tailed)																
	N																

	Sig. (2-tailed)	.225	.043	.243	.086	.018	.130	.003	.117		.287	.023	.019	.025	.715	.016	.267
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_010	Pearson Correlation	-.074	-.059	.147	-.359*	.102	.014	.180	.039	.140	1	.275*	.163	-.167	.128	.410*	.192
	Sig. (2-tailed)	.573	.654	.263	.005	.438	.917	.169	.768	.287		.034	.213	.203	.329	.001	.142
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_011	Pearson Correlation	-.214	-.228	.448*	-.506*	.378*	.064	.423*	-.020	.293*	.275*	1	.424*	-.147	.361*	.305*	.346*
	Sig. (2-tailed)	.101	.079	.000	.000	.003	.626	.001	.882	.023	.034		.001	.263	.005	.018	.007
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_012	Pearson Correlation	-.048	-.117	.329*	-.167	.323*	.095	.194	.016	.302*	.163	.424*	1	-.074	.356*	.153	.420*
	Sig. (2-tailed)	.718	.375	.010	.201	.012	.470	.138	.904	.019	.213	.001		.573	.005	.242	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_013	Pearson Correlation	.395*	.329*	.043	.190	-.057	.368*	-.259*	.299*	-.290*	-.167	-.147	-.074	1	.222	-.118	.444*

	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.742	.145	.667	.004	.046	.020	.025	.203	.263	.573		.088	.368	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_014	Pearson Correlation	.214	.133	.407*	-.086	.298*	.100	.097	.360*	.048	.128	.361*	.356*	.222	1	.008	.683*
	Sig. (2-tailed)	.100	.312	.001	.512	.021	.446	.463	.005	.715	.329	.005	.005	.088		.953	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_015	Pearson Correlation	-.218	-.108	.192	-.234	.180	.000	.203	-.126	.309*	.410*	.305*	.153	-.118	.008	1	.137
	Sig. (2-tailed)	.094	.412	.142	.072	.170	1.000	.119	.337	.016	.001	.018	.242	.368	.953		.295
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.513*	.477*	.417*	.133	.311*	.454*	.112	.565*	.145	.192	.346*	.420*	.444*	.683*	.137	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.312	.016	.000	.396	.000	.267	.142	.007	.001	.000	.000	.295	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi 10 Item Pernyataan

Correlations

		Item_0 01	Item_0 02	Item_0 03	Item_0 04	Item_0 05	Item_0 06	Item_0 07	Item_0 08	Item_0 09	Item_0 10	Total
Item_0 01	Pearson Correlation	1	.579**	-.089	-.114	.295*	.390**	-.214	-.048	.395**	.214	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.499	.387	.022	.002	.101	.718	.002	.100	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 02	Pearson Correlation	.579**	1	-.009	-.220	.137	.371**	-.228	-.117	.329*	.133	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000		.948	.092	.295	.004	.079	.375	.010	.312	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 03	Pearson Correlation	-.089	-.009	1	.142	.010	.050	.448**	.329*	.043	.407**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.499	.948		.279	.937	.706	.000	.010	.742	.001	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 04	Pearson Correlation	-.114	-.220	.142	1	.039	.091	.378**	.323*	-.057	.298*	.281*
	Sig. (2-tailed)	.387	.092	.279		.767	.491	.003	.012	.667	.021	.030
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 05	Pearson Correlation	.295*	.137	.010	.039	1	.030	.064	.095	.368**	.100	.411**
	Sig. (2-tailed)	.022	.295	.937	.767		.818	.626	.470	.004	.446	.001

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 06	Pearson Correlation	.390**	.371**	.050	.091	.030	1	-.020	.016	.299*	.360**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.706	.491	.818		.882	.904	.020	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 07	Pearson Correlation	-.214	-.228	.448**	.378**	.064	-.020	1	.424**	-.147	.361**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.101	.079	.000	.003	.626	.882		.001	.263	.005	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 08	Pearson Correlation	-.048	-.117	.329*	.323*	.095	.016	.424**	1	-.074	.356**	.391**
	Sig. (2-tailed)	.718	.375	.010	.012	.470	.904	.001		.573	.005	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 09	Pearson Correlation	.395**	.329*	.043	-.057	.368**	.299*	-.147	-.074	1	.222	.518**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.742	.667	.004	.020	.263	.573		.088	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 10	Pearson Correlation	.214	.133	.407**	.298*	.100	.360**	.361**	.356**	.222	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.100	.312	.001	.021	.446	.005	.005	.005	.088		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Total	Pearson Correlation	.589**	.516**	.410**	.281*	.411**	.615**	.339**	.391**	.518**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.030	.001	.000	.008	.002	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru 15 Item Pernyataan

Correlations

		Item _001	Item _002	Item _003	Item _004	Item _005	Item _006	Item _007	Item _008	Item _009	Item _010	Item _011	Item _012	Item _013	Item _014	Item _015	Tota 1
Item _001	Pearson Correlation	1	.544 [*]	.082	.265 [*]	.236	-.172	-.082	.179	-.029	.254	.381 [*]	.269 [*]	-.096	.147	-.125	.415 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		.000	.535	.041	.069	.188	.533	.172	.826	.050	.003	.038	.466	.263	.342	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _002	Pearson Correlation	.544 [*]	1	-.115	.121	.094	-.094	.022	.290 [*]	-.103	.213	.463 [*]	.203	-.076	.088	-.206	.355 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000		.380	.356	.477	.477	.866	.024	.432	.101	.000	.120	.564	.506	.115	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _003	Pearson Correlation	.082	-.115	1	.184	.159	- .297 [*]	-.206	.010	-.033	.084	-.149	.039	.161	-.010	-.137	.052
	Sig. (2- tailed)	.535	.380		.159	.224	.021	.114	.940	.804	.525	.255	.768	.219	.942	.298	.691
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _004	Pearson Correlation	.265 [*]	.121	.184	1	.572 [*]	.041	.242	.116	-.094	.144	.360 [*]	.177	.087	.180	-.062	.514 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.041	.356	.159		.000	.754	.062	.376	.475	.272	.005	.177	.507	.168	.641	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Item _005	Pearson Correlation	.236	.094	.159	.572*	1	-.146	.115	.032	-.106	.063	.378*	.323*	.202	.357*	-.017	.501**	
	Sig. (2- tailed)	.069	.477	.224	.000		.265	.382	.807	.419	.634	.003	.012	.122	.005	.897	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _006	Pearson Correlation	-.172	-.094	-	.041	-.146	1	.085	-.088	.122	-.142	.054	-.064	.013	.211	.093	.241	
	Sig. (2- tailed)	.188	.477	.021	.297*	.754	.265		.518	.506	.355	.280	.682	.626	.919	.106	.481	.063
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _007	Pearson Correlation	-.082	.022	-.206	.242	.115	.085	1	.167	-.034	.240	.423*	.194	-.118	.141	-.143	.333**	
	Sig. (2- tailed)	.533	.866	.114	.062	.382	.518		.202	.794	.065	.001	.138	.370	.284	.274	.009	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _008	Pearson Correlation	.179	.290*	.010	.116	.032	-.088	.167	1	-.106	.532*	.345*	.323*	-.044	.202	.097	.478**	
	Sig. (2- tailed)	.172	.024	.940	.376	.807	.506	.202		.419	.000	.007	.012	.737	.122	.463	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _009	Pearson Correlation	-.029	-.103	-.033	-.094	-.106	.122	-.034	-.106	1	-.170	-.222	-.101	-.076	.237	.204	.221	

	Sig. (2-tailed)	.826	.432	.804	.475	.419	.355	.794	.419		.194	.088	.443	.564	.069	.118	.089
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item	Pearson	.254	.213	.084	.144	.063	-.142	.240	.532*	-.170	1	.326*	.194	-.022	.141	.077	.435**
_010	Correlation								*								
	Sig. (2-tailed)	.050	.101	.525	.272	.634	.280	.065	.000	.194		.011	.138	.866	.284	.557	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item	Pearson	.381*	.463*	-.149	.360*	.378*	.054	.423*	.345*	-.222	.326*	1	.424*	.174	.266*	-	.620**
_011	Correlation	*	*		*	*		*	*		*		*			.305*	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.255	.005	.003	.682	.001	.007	.088	.011		.001	.184	.040	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item	Pearson	.269*	.203	.039	.177	.323*	-.064	.194	.323*	-.101	.194	.424*	1	.085	.115	.121	.555**
_012	Correlation					*			*			*					
	Sig. (2-tailed)	.038	.120	.768	.177	.012	.626	.138	.012	.443	.138	.001		.517	.380	.359	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item	Pearson	-.096	-.076	.161	.087	.202	.013	-.118	-.044	-.076	-.022	.174	.085	1	.125	-.133	.196
_013	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.466	.564	.219	.507	.122	.919	.370	.737	.564	.866	.184	.517		.339	.312	.134
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Item _014	Pearson Correlation	.147	.088	-.010	.180	.357*	.211	.141	.202	.237	.141	.266*	.115	.125	1	-.066	.573**
	Sig. (2- tailed)	.263	.506	.942	.168	.005	.106	.284	.122	.069	.284	.040	.380	.339		.619	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item _015	Pearson Correlation	-.125	-.206	-.137	-.062	-.017	.093	-.143	.097	.204	.077	-.305*	.121	-.133	-.066	1	.188
	Sig. (2- tailed)	.342	.115	.298	.641	.897	.481	.274	.463	.118	.557	.018	.359	.312	.619		.149
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.415*	.355*	.052	.514*	.501*	.241	.333*	.478*	.221	.435*	.620*	.555*	.196	.573*	.188	1
	Sig. (2- tailed)	.001	.005	.691	.000	.000	.063	.009	.000	.089	.001	.000	.000	.134	.000	.149	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru 10 Item Pernyataan

Correlations

		Item_0 01	Item_0 02	Item_0 03	Item_0 04	Item_0 05	Item_0 06	Item_0 07	Item_0 08	Item_0 09	Item_0 10	Total
Item_0 01	Pearson Correlation	1	.544**	.265*	.236	-.082	.179	.254	.381**	.269*	.147	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.069	.533	.172	.050	.003	.038	.263	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 02	Pearson Correlation	.544**	1	.121	.094	.022	.290*	.213	.463**	.203	.088	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000		.356	.477	.866	.024	.101	.000	.120	.506	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 03	Pearson Correlation	.265*	.121	1	.572**	.242	.116	.144	.360**	.177	.180	.547**
	Sig. (2-tailed)	.041	.356		.000	.062	.376	.272	.005	.177	.168	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 04	Pearson Correlation	.236	.094	.572**	1	.115	.032	.063	.378**	.323*	.357**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.069	.477	.000		.382	.807	.634	.003	.012	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 05	Pearson Correlation	-.082	.022	.242	.115	1	.167	.240	.423**	.194	.141	.442**
	Sig. (2-tailed)	.533	.866	.062	.382		.202	.065	.001	.138	.284	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Item_0 06	Pearson Correlation	.179	.290*	.116	.032	.167	1	.532**	.345**	.323*	.202	.553**
	Sig. (2-tailed)	.172	.024	.376	.807	.202		.000	.007	.012	.122	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 07	Pearson Correlation	.254	.213	.144	.063	.240	.532**	1	.326*	.194	.141	.529**
	Sig. (2-tailed)	.050	.101	.272	.634	.065	.000		.011	.138	.284	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 08	Pearson Correlation	.381**	.463**	.360**	.378**	.423**	.345**	.326*	1	.424**	.266*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005	.003	.001	.007	.011		.001	.040	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 09	Pearson Correlation	.269*	.203	.177	.323*	.194	.323*	.194	.424**	1	.115	.595**
	Sig. (2-tailed)	.038	.120	.177	.012	.138	.012	.138	.001		.380	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 10	Pearson Correlation	.147	.088	.180	.357**	.141	.202	.141	.266*	.115	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.263	.506	.168	.005	.284	.122	.284	.040	.380		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.545**	.532**	.547**	.561**	.442**	.553**	.529**	.806**	.595**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kepemimpinan 15 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	46.8500	22.808	.537	.748
Item_002	46.8167	22.864	.541	.748
Item_003	48.0500	22.726	.439	.754
Item_004	46.8667	23.609	.408	.758
Item_005	47.1667	24.853	.087	.787
Item_006	47.3000	19.129	.750	.715
Item_007	47.1333	24.999	.095	.783
Item_008	46.8500	23.418	.451	.755
Item_009	47.1500	24.909	.072	.789
Item_010	47.0833	25.569	.037	.784
Item_011	47.4333	19.436	.733	.718
Item_012	48.0000	22.102	.479	.749
Item_013	46.9167	25.129	.119	.778
Item_014	47.5500	21.065	.613	.735
Item_015	46.7667	24.623	.340	.764

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kepemimpinan 10 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	29.4667	18.253	.468	.846
Item_002	29.4333	17.979	.542	.841
Item_003	30.6667	17.514	.499	.844
Item_004	29.4833	18.695	.396	.851
Item_005	29.9167	14.044	.857	.805
Item_006	29.4667	18.355	.477	.846
Item_007	30.0500	14.692	.775	.816
Item_008	30.6167	16.986	.531	.842
Item_009	30.1667	16.345	.619	.833
Item_010	29.3833	19.461	.368	.853

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Motivasi 15 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	46.5167	21.373	.036	.735
Item_002	45.9833	19.712	.506	.674
Item_003	47.2167	19.393	.441	.677
Item_004	46.0333	20.304	.393	.685
Item_005	46.0333	19.897	.478	.677
Item_006	46.4667	16.456	.694	.631
Item_007	46.3833	21.529	.072	.720
Item_008	46.0167	20.084	.445	.681
Item_009	46.2833	22.003	-.012	.734
Item_010	46.0000	20.508	.337	.690
Item_011	46.6000	16.922	.648	.640
Item_012	47.1667	18.785	.486	.669
Item_013	46.1333	21.575	.103	.713
Item_014	47.5000	21.644	.059	.722
Item_015	45.9333	21.385	.283	.697

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Motivasi 10 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	30.1333	15.643	.525	.821
Item_002	31.3667	15.253	.475	.826
Item_003	30.1833	16.084	.431	.829
Item_004	30.1833	16.152	.415	.830
Item_005	30.6167	12.071	.829	.783
Item_006	30.1667	15.734	.522	.822
Item_007	30.1500	16.062	.420	.830
Item_008	30.7500	12.530	.773	.791
Item_009	31.3167	14.830	.495	.825
Item_010	30.0833	16.925	.378	.833

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi 15 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	47.0833	20.213	.389	.733
Item_002	47.2833	20.308	.244	.746
Item_003	48.3500	19.350	.402	.730
Item_004	47.3667	20.643	.165	.755
Item_005	47.1667	19.904	.420	.730
Item_006	47.9500	19.303	.296	.744
Item_007	47.1333	20.219	.340	.736
Item_008	47.2667	19.928	.309	.739
Item_009	47.1333	20.524	.327	.738
Item_010	47.1333	20.118	.360	.735
Item_011	47.7333	16.301	.706	.687
Item_012	48.3000	18.824	.437	.726
Item_013	47.0333	21.456	.136	.752
Item_014	48.1333	18.965	.406	.729
Item_015	47.0667	20.843	.357	.738

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi 10 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	25.1000	16.227	.394	.602
Item_002	25.2833	16.851	.291	.629
Item_003	25.6833	18.864	.272	.630
Item_004	24.5000	19.881	.162	.645
Item_005	26.5333	18.694	.257	.632
Item_006	25.6667	15.684	.409	.597
Item_007	25.0667	19.012	.147	.654
Item_008	25.6333	18.846	.236	.635
Item_009	24.7333	17.690	.361	.612
Item_010	25.6000	15.125	.552	.560

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru 15 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	47.2500	14.631	.298	.476
Item_002	47.3167	14.729	.212	.488
Item_003	47.3000	16.214	-.098	.541
Item_004	47.3500	13.994	.392	.455
Item_005	47.3333	14.158	.385	.459
Item_006	48.5333	15.168	-.017	.554
Item_007	47.3000	14.892	.196	.491
Item_008	47.3333	14.260	.360	.464
Item_009	47.8000	15.349	-.049	.567
Item_010	47.3000	14.417	.307	.472
Item_011	47.9000	12.397	.448	.416
Item_012	48.4667	13.270	.401	.440
Item_013	47.2500	15.513	.044	.517
Item_014	48.3000	13.129	.420	.435
Item_015	47.7333	15.623	-.077	.573

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru 10 Item Pernyataan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	30.7000	11.841	.434	.740
Item_002	30.7667	11.640	.397	.743
Item_003	30.8000	11.620	.419	.740
Item_004	30.7833	11.664	.443	.738
Item_005	30.7500	12.123	.303	.754
Item_006	30.7833	11.698	.433	.739
Item_007	30.7500	11.750	.402	.743
Item_008	31.3500	9.079	.687	.691
Item_009	31.9167	10.891	.434	.739
Item_010	31.7500	11.445	.309	.759

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

1. Guru sedang mendengarkan penjelasan pengisian angket



2. Guru sedang mengisi angket yang telah dibagikan oleh peneliti



A. Identitas

Nama : Linda Rukmana Dewi
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Silau Timur 24 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Dusun IB Sei Silau Timur
Anak ke : 1 dari 2 Bersaudara
Pekerjaan : Pendamping Desa
Nomor Hp : 0812 6536 7820
Nama orang tua'
Ayah : Ngatino
Ibu : Erlina

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2003 Tamat dari TK Tiara Desa Sei Silau Timur
2. Tahun 2009 Tamat dari SDN (010108) Sei Silau Timur
3. Tahun 2012 Tamat dari SMP N 1 Setia Janji
4. Tahun 2015 Tamat dari SMA N1 Buntu Pane
5. Tahun 2019 Tamat Sarjana Pendidikan Akuntansi (S-1) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara