

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND DECISION MAKING ON THE PERFORMANCE OF SCHOOL PRINCIPLES

Muhammad Nuhe¹⁾, Tri Irfa Indrayani²⁾, Tita Rosita³⁾

Universitas Terbuka

Muhammadnuhe09@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Kepala Sekolah Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Desember tahun 2017. Populasi berjumlah 31 orang kepala sekolah. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara total sampel. Untuk memperoleh data digunakan angket atau kuesioner yang terdiri dari lima *option* alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*. Data diolah menggunakan SPSS, dengan teknik analisis regresi berganda. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, (3) uji asumsi klasik, dan (4) uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang tinggi (14,86) dan didukung oleh variabel budaya organisasi (14,69) serta pengambilan keputusan (3,43). Adapun variabel yang mendukung terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah di UPT Pendidikan Kecamatan Rao Pasaman adalah variabel motivasi kerja sebesar (14,86). Namun secara bersama-sama budaya organisasi, motivasi kerja dan pengambilan keputusan terhadap kinerja sebesar (52,9), dan (47,1) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Pengambilan Keputusan, Kinerja Kepala Sekolah

ABSTRACT : The research aims to determine the effect of organizational culture, work motivation, and decision making on the performance of school principals. The study was conducted from October to December 2017. The population was 31 school principals. The sampling technique was carried out in a total sample. To obtain data, a questionnaire or questionnaire consists of five alternative answer options using a Likert scale. The data were processed using SPSS, with multiple regression analysis techniques. The analysis implementation stage includes: (1) descriptive analysis, (2) analysis requirements test, (3) classical assumption test, and (4) hypothesis testing. The results showed high work motivation (14.86) and supported by organizational culture variables (14.69) and decision making (3.43). The variables that support the increase in the performance of school principals in the UPT Pendidikan, Rao Pasaman District are the work motivation variables of (14.86). But together organizational culture, work motivation and decision making on performance are (52, 9), and (47,1) are influenced by other variables.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Decision Making, Principal Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja kepala sekolah merupakan salah satu faktor dominan dalam peningkatan mutu

pendidikan sekolah. Menurut Permendikbud No.6 tahun 2018, tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dimana tugas pokok kepala sekolah, yaitu mengelola dan menyelenggarakan pelayanan pendidikan bagi seluruh peserta didik di sekolah untuk mencapai pendidikan yang bermutu. Salah satu unsur yang juga sangat menentukan kinerja sekolah, yaitu tingkat kompetensi kepala sekolah. Kepala Sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab atas terlaksananya penyelenggaraan Pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Oleh sebab itu seluruh lapisan masyarakat membutuhkan lembaga pendidikan yang diharapkan mampu mendidik putera-puterinya agar kelak menjadi masyarakat yang cerdas dan berbudi pekerti luhur. Harapan masyarakat tersebut bertumpu pada sekolah sebagai lembaga Pendidikan dan kepala sekolah sebagai pemimpin dari Lembaga Pendidikan tersebut. Menurut Suyanto (2006; 55), pemimpin pendidikan perlu memiliki sifat-sifat positif antara lain: (1) kreativitas, dengan indikator meliputi *fluency, flexibility, originality, elaboration, analysis, synthesis*, (2) *morality*, (3) *courage*, (4) *knowledge*, dan (5) *commitment*. Dari pendapat di atas, pengelola satuan pendidikan, terutama kepala sekolah sangat perlu memiliki sifat-sifat positif sebagai pemimpin untuk menunjang kinerjanya.

Kinerja Kepala sekolah sangat berperan penting terhadap kelangsungan proses penyelenggaraan sekolah untuk mencapai mutu yang diinginkan sesuai dengan harapan. Kepala sekolah juga dikenal sebagai pimpinan tertinggi pada tingkat operasional sekolah, mulai dari jenjang pendidikan TK/KB, SD, SMP dan SMA dan SMK. Proses peningkatan mutu pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan pengelolaan pendidikan secara profesional. Terkait pengelolaan pendidikan, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2000 tentang pemerintah daerah yang memberikan kewenangan kepada daerah menyelenggarakan otonomi daerah sehingga dapat membawa perubahan dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab IV pasal II ayat 2 menyatakan bahwa Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib memberikan layanan, kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Selain itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang otonomi pendidikan, yang diharapkan bisa sebagai pedoman penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan observasi pendahuluan dan fenomena yang ada di lapangan, pada tahun 2017 di UPTD Kec. Rao Pasaman, beberapa hal yang terkait dengan kinerja kepala sekolah yang diduga masih rendah yaitu: a) Dari 31 Orang Kepala Sekolah, masih terdapat 13 Orang kepala sekolah yang bergolong IIIb, b) proses pengangkatan untuk menjadi kepala sekolah masih belum sesuai dengan kompetensi, seperti belum ikut test sertifikasi kepala sekolah, c) masih terdapat kepala sekolah yang kemampuan manajerialnya/kepemimpinan yang masih lemah, karena setiap permasalahan yang terjadi di sekolah selalu dilimpahkan penyelesaiannya kepada kepala UPTD, d) masih ada kepala sekolah yang belum mempunyai NUKS (nomor unik kepala sekolah), e) kepala sekolah masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan program-program kegiatan yang telah direncanakan, f) kepala sekolah masih kurang mampu melakukan perencanaan pendidikan sehingga ada beberapa kepala sekolah yang selalu tertinggal informasi/ tidak update, g) Lambatnya kepala sekolah dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas yang harus dikerjakan secepatnya. Selanjutnya masih data awal pada observasi pendahuluan yang peneliti lakukan, diperoleh informasi bahwa tidak adanya saling keterbukaan dari kepala sekolah dalam menjalankan tugas, hubungan yang kurang kondusif antar pribadi, kurangnya saling menghargai dalam organisasi, kurangnya kerjasama, dan sikap kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, malah lebih suka mendahulukan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan bersama dalam organisasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) kinerja kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK, SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman baru sekitar 75 persen yang masih dianggap baik dan profesional dengan kategori Nilai A dan B, artinya masih 25% lagi perlu perbaikan untuk kinerja yang dilakukannya (data Th 2016-2017). Menganalisis masalah kinerja diduga ada beberapa faktor yang menyebabkan buruknya kinerja kepala sekolah, diantaranya budaya organisasi serta perilaku kerja yang masih rendah, pengambilan keputusan yang belum profesional dalam mengatur dan mengelola sekolah, masih ada beberapa program kegiatan yang tidak

dilaksanakan, serta masih rendahnya motivasi kerja kepala sekolah. Kepala sekolah yang kurang profesional, belum mampu berperan sebagai *supervisor, manajer, administrator dan entrepreneur*. Belum mampu berperan sebagai pemimpin (*leader*), yang berfungsi menggerakkan dan mempengaruhi guru dan para karyawan, organisasi sekolah tidak dapat berkembang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Berdasarkan analisis sementara, peneliti berasumsi budaya organisasi, motivasi kerja kepala sekolah, dan pengambilan keputusan merupakan variable yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah menjadi rendah di lingkungan UPTD Kecamatan Rao Pasaman.

Oleh sebab itu calon peneliti akan meneliti tiga variable yang diduga akan mempengaruhi kinerja kepala sekolah yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja, dan Pengambilan keputusan terhadap Kinerja kepala sekolah (Studi Kasus UPTD PENDIDIKAN TK, SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman Tahun 2017). Tujuan adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kepala sekolah, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah, pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah dan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah.

B. METODE PENELITIAN

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh yang terdapat antara variabel-variabel penelitian. Pendekatan - pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan angket yang berisikan *questioner* (pernyataan-pernyataan) dengan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian berjumlah 31 orang kepala sekolah di kecamatan Rao. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel total. Artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Prosedur Pengumpulan Data

Angket dan instrumen penelitian disebarkan kepada Kepala Sekolah di UPTD Pendidikan TK, SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman, untuk memperoleh data yang valid.

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Tujuan penelitian ini adalah meneliti persepsi subjek tentang Kinerja Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengambilan Keputusan.

2. Sumber Data

Sumber Data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Indriantori (1999) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, tidak melalui media perantara. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu: (1) metode survey (pemantauan) dan (2) metode observasi (pengamatan). Dalam observasi diperoleh data secara langsung dari responden dengan cara membagikan kuesioner/daftar pertanyaan pada responden. Sementara itu kuesioner yang diajukan disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

Adapun Proses pengambilan data dari lapangan dilakukan oleh peneliti dengan cara :

1. Kuesioner dibagikan kepada 30 kepala sekolah untuk mengumpulkan data tentang budaya organisasi, motivasi kerja kepala sekolah, serta pengambilan keputusan disekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah tersebut.
 2. Observasi digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data tambahan.
3. Peneliti melakukan observasi langsung ke sekolah dengan mengamati budaya organisasi di sekolah tersebut.
4. Studi pustaka dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data tambahan tentang motivasi kerja. Peneliti mengamati dokumen-dokumen sekolah berupa notulen rapat dan daftar kehadiran guru. kepala sekolah

Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, (3) uji asumsi klasik, dan (4) uji hipotesis.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Linkert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban. Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS.

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Pengujian Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data kelompok populasi memiliki variasi yang homogen atau tidak. Pengujian homogenitas menggunakan *teknik chi kuadrat*.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F_{hit} yang tercantum pada dev. *From linearity* lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga $F_{hit} >$ dari pada F_{tab} maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga $F_{hit} <$ dari pada F_{tab} maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansinya $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Pengambilan Keputusan (X_3), terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu: $Y = a + bX$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktora = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

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

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktora = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dilingkungan UPTD Kecamatan Rao Pasaman yang berjumlah 31 orang Kepala Sekolah. Alasan peneliti mengambil UPTD Kecamatan Rao Pasaman karena peneliti melihat rendahnya kinerja Kepala Sekolah yang ada di Kecamatan Rao Pasaman berdasarkan data yang sudah peneliti uraikan di Bab 1. Selanjutnya peneliti merupakan penanggung jawab (kepala UPTD pada th 2017), dan pada tahun 2018 UPTD dihapuskan karena *nomenklatur* dari pemerintahan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 3 bulan yaitu bulan Oktober s/d Desember 2017.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Kepala Sekolah yang ada di Kecamatan Rao Pasaman berjumlah 31 orang yang merupakan populasi sekaligus sampel atau responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden dirinci berdasarkan karakteristik Umur, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan. Dari hasil *angket* terdapat karakteristik sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 31 responden yang diambil datanya sebagai sampel dapat dibuat tabel berikut ini:

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	3	9,67
Perempuan	28	90,32
Total	31	100

Sumber: hasil kuisioner 2017

Berdasarkan jenis kelamin, kepala sekolah di UPTD sekecamatan Rao terdapat perbedaan yang sangat tinggi, yaitu guru rata-rata berjenis kelamin Wanita, sebesar 90,32%, dan kepala sekolah berjenis kelamin laki-laki hanya 9,67%, artinya kepemimpinan untuk tingkat dipegang oleh perempuan.

b. Berdasarkan umur

Dari 31 responden yang diambil datanya sebagai sampel dapat dibuat tabel berikut ini:

Tabel 2. Berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Usia			Jumlah
	25-30 th	31-35th	>36 th	
Perempuan	9	14	5	28
Laki-laki	-	2	1	3
Total				31

Sumber: hasil kuestioner 2017

Berdasarkan Umur, kepala sekolah di UPTD sekecamatan Rao terdapat perbedaan yang sangat tinggi, yaitu guru rata-rata berusia antara **31-35 th**, dan didominasi jenis kelamin Perempuan.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari 31 responden yang diambil datanya sebagai sampel dapat dibuat tabel berikut ini:

Tabel 3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan			%
	D3	S1	S2	
Perempuan	-	28	-	90,32
Laki-laki	-	3		9,67
Total		31		100

Sumber: hasil kuesioner 2017

Berdasarkan tabel 3, Tingkat Pendidikan kepala sekolah dari yang 31 orang tersebut sebesar 90,32 % untuk wanita dan 9,67% untuk laki-laki dengan tingkat pendidikan S1. Untuk ini tingkat pendidikan menjadi kepalasekolah sudah memenuhi persyaratan.

Berdasarkan angket yang telah dibagikan terhadap 31 orang kepala sekolah, maka di peroleh data-data sebagai berikut: 1) data variabel Budaya Organisasi (X1), 2) data variabel Motivasi kerja (X2), 3) data variabel Pengambilan Keputusan (X3), dan data Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y). Selanjutnya data pengolahan dibantu dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada table 4.5 dibawah ini:

Hasil Uji Statistik Variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengambil Keputusan (X3) dan Kinerja Kepala Sekolah (Y).

Tabel 4. Statistik Variabel X1, X2, X3 dan Y

	X1	X2	X3	Y
N Valid	31	31	31	31
Missing	0	0	0	0
Mean	103.48	105.77	105.23	102.52
Std. Error of Mean	.466	.510	.299	.379
Median	103.00	105.00	105.00	103.00
Mode	101 ^a	104	105	103
Std. Deviation	2.593	2.837	1.668	2.111
Variance	6.725	8.047	2.781	4.458
Range	10	11	7	10
Minimum	100	100	102	99
Maximum	110	111	109	109
Sum	3208	3279	3262	3178

Hasil Statistik Variabel

a. Data Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Data tentang Kinerja Kepala Sekolah dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 25 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarkan kepada 31 responden untuk dijawab. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y)

N Valid	31
Missing	0
Mean	102.52
Std. Error of Mean	.379
Median	103.00
Mode	103

<i>Std. Deviation</i>	2.111
<i>Variance</i>	4.458
<i>Range</i>	10
<i>Minimum</i>	99
<i>Maximum</i>	109
<i>Sum</i>	3178

Berdasarkan table 5 diperoleh nilai mean kinerja kepala sekolah 102.52, median 103.00 standar deviasi 2.11, Minimum 99, Maximum 109 dan Sum 3178. Untuk lebih memperjelasnya dapat dilihat pada tabel klafikasi nilai kinerja kepala sekolah pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Klarifikasi nilai kinerja kepala sekolah (Y)

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i> 99	2	6.5	6.5	6.5
100	3	9.7	9.7	16.1
101	4	12.9	12.9	29.0
102	6	19.4	19.4	48.4
103	9	29.0	29.0	77.4
104	4	12.9	12.9	90.3
105	1	3.2	3.2	93.5
107	1	3.2	3.2	96.8
109	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat dikatakan bahwa dari 31 orang responden, diperoleh 2 orang (6,5%) memiliki skor 99, 3 orang (9,7%) memiliki skor 100, 4 orang (12,9%) memiliki skor 101, 6 orang (19,4%) memiliki skor 102, 9 orang (29,0%) memiliki skor 103, 4 orang (12,9%) memiliki skor 104, 1 orang (3,2%) memiliki skor 105, 1 orang (3,2%) memiliki skor 106, 1 orang (3,2%) memiliki skor 107, dan 1 orang (3,2%) memiliki skor 109.

b. Data Variabel Budaya Organisasi (X1)

Data tentang Budaya Organisasi (X1) dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 25 butir pernyataan yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarkan kepada 31 responden untuk dijawab. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Statistik deskriptif Variabel Budaya Organisasi

N Valid	31
Missing	0
Mean	103.48
Std. Error of Mean	.466
Median	103.00
Mode	101 ^a
Std. Deviation	2.593
Variance	6.725
Range	10
Minimum	100
Maximum	110
Sum	3208

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai mean budaya organisasi sekolah 103.48, median 103.00 standar deviasi 2.593, Minimum 100, Maximum 110 dan Sum 3208 dapat dilihat pada tabel klafikasi

dibawah ini:

Tabel 8. Klarifikasi nilai Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100	2	6.5	6.5	6.5
	101	6	19.4	19.4	25.8
	102	4	12.9	12.9	38.7
	103	6	19.4	19.4	58.1
	104	5	16.1	16.1	74.2
	105	2	6.5	6.5	80.6
	106	3	9.7	9.7	90.3
	108	1	3.2	3.2	93.5
	110	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dikatakan bahwa dari 31 orang responden, diperoleh 2 orang (6,5%) memiliki skor 100, 6 orang (19,4%) memiliki skor 101, 4 orang (12,9%) memiliki skor 102, 6 orang (19,4%) memiliki skor 103, 5 orang (16,1%) memiliki skor 104, 2 orang (6,5%) memiliki skor 105, 3 orang (9,7%) memiliki skor 106, 1 orang (3,2%) memiliki skor 108, dan 2 orang (6,5%)

c. Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

Data tentang motivasi kerja dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 25 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarikan kepada 31 responden untuk dijawab. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X2)

<i>N Valid</i>	31
<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>	105.77
<i>Std. Error of Mean</i>	.510
<i>Median</i>	105.00
<i>Mode</i>	104
<i>Std. Deviation</i>	2.837
<i>Variance</i>	8.047
<i>Range</i>	11
<i>Minimum</i>	100
<i>Maximum</i>	111
<i>Sum</i>	3279

Berdasarkan tabel 9 . di atas diperoleh nilai mean motivasi kerja 105.77, median 105.00 standar deviasi 2.837, Minimum 100, Maximum 111 dan Sum 3279. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel klarifikasi kerja berikut ini:

Tabel 10 Tabel klarifikasi Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100	1	3.2	3.2	3.2
	102	3	9.7	9.7	12.9
	103	2	6.5	6.5	19.4
	104	6	19.4	19.4	38.7

105	4	12.9	12.9	51.6
106	4	12.9	12.9	64.5
107	1	3.2	3.2	67.7
108	3	9.7	9.7	77.4
109	3	9.7	9.7	87.1
110	3	9.7	9.7	96.8
111	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat dikatakan bahwa dari 31 orang responden, diperoleh 1 orang (3,2%) memiliki skor 100, 3 orang (9,7%) memiliki skor 102, 2 orang (6,5%) memiliki skor 103, 6 orang (19,4%) memiliki skor 104, 4 orang (12,9%) memiliki skor 105, 4 orang (12,9%) memiliki skor 106, 1 orang (3,2%) memiliki skor 107, 3 orang (9,7%) memiliki skor 108, 3 orang (9,7%) memiliki skor 109, 3 orang (9,7%) memiliki skor 110, dan 1 orang (3,2%) memiliki skor 111.

d. Pengambilan Keputusan

Data tentang Pengambilan Keputusan dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 24 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarakan kepada 31 responden untuk dijawab. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Statistik Deskriptif Pengambilan Keputusan (X3)

<i>N Valid</i>	31
<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>	105.23
<i>Std. Error of Mean</i>	.299
<i>Median</i>	105.00
<i>Mode</i>	105
<i>Std. Deviation</i>	1.668
<i>Variance</i>	2.781
<i>Range</i>	7
<i>Minimum</i>	102
<i>Maximum</i>	109
<i>Sum</i>	3262

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai mean pengambilan keputusan 105.23, median 105.00 standar deviasi 1.668, Minimum 102, Maximum 109 dan Sum 3262. Dapat dilihat pada tabel klafikasi berikut ini:

Tabel 12. Tabel klarifikasi pengambilan keputusan (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 102	2	6.5	6.5	6.5
104	8	25.8	25.8	32.3
105	10	32.3	32.3	64.5
106	7	22.6	22.6	87.1
107	1	3.2	3.2	90.3
109	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dikatakan bahwa dari 31 orang responden, diperoleh 2 orang (6,5%) memiliki skor 102, 8 orang (25,8%) memiliki skor 104, 10 orang (32,3%) memiliki skor 105, 7 orang (22,6%) memiliki skor 106, 1 orang (3,2%) memiliki skor 107, dan 3 orang (9,7%) memiliki skor 109. lebih jelasnya dilihat dari histogram dibawah ini :

Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Pengujian normalitas penyebaran data budaya organisai, motivasi kerja, pengambilan keputusan, dan kinerja kepala sekolah dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 13 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y	
N	31	31	31	31	
Normal Parameters ^a	Mean	103.48	105.77	105.23	102.52
	Std. Deviation	2.593	2.837	1.668	2.111
MostExtreme Differences	Absolute	.163	.124	.199	.184
	Positive	.163	.124	.199	.184
	Negative	-.105	-.106	-.167	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z	.908	.689	1.108	1.022	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.382	.730	.171	.247	

a. Test distribution is Normal.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asym Sig untuk variabel budaya organisai adalah 0,382, motivasi kerja 0,730, pengambilan keputusan 0,171, dan kinerja kepala sekolah adalah 0,247 keempat angka tersebut bernilai $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa semua data terdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel homogen atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Levene. Hasil analisis uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 14. Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1.802	5	22	.154
X2	1.841	5	22	.146
X3	.800	5	22	.561

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada Tabel.4.15 di atas, diperoleh nilai Sig adalah 0,154, 0,146, dan 0,561 $> 0,05$. Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah empat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Jika *deviation from linearity* yang ditunjukkan oleh nilai sig. $> 0,05$ berarti

hubungan antara predictor dengan dependen variable adalah linier. Untuk lebih jelasnya perhatikan table. 4.16 dibawah ini :

Tabel 15. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between (Combined) Groups	69.942	8	8.743	3.015	.019
Linearity	34.360	1	34.360	11.848	.002
Deviation from Linearity	35.582	7	5.083	1.753	.148
Within Groups	63.800	22	2.900		
Total	133.742	30			

Tabel 16. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between (Combined) Groups	79.159	10	7.916	2.900	.020
Linearity	45.331	1	45.331	16.610	.001
Deviation from Linearity	33.827	9	3.759	1.377	.262
Within Groups	54.583	20	2.729		
Total	133.742	30			

Tabel 17. Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Kepala Sekolah

ANOVA Tabel

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between (Combined) Groups	17.785	5	3.557	.767	.582
Linearity	14.175	1	14.175	3.056	.093
Deviation from Linearity	3.610	4	.902	.195	.939
Within Groups	115.957	25	4.638		
Total	133.742	30			

Berdasarkan hasil analisis uji Linearitas di atas, diperoleh nilai *Deviation From Linearity* budaya organisasi adalah 0,148, motivasi kerja 0,262, pengambilan keputusan 0,939 > 0,05. Ini artinya nilai keempat variabel mempunyai hubungan yang *linear*.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan dilakukan, ternyata semua skor telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis: (1) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. (2) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, da PLS Kecamatan Rao Pasaman. (3) Terdapat

pengaruh Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. (4) Secara bersama-sama terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Kepala Sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS Hasil pengujian hipotesis selanjutnya dibahas dengan dikaitkan pada teori yang relevan.

a. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Budaya organisasi (x1), motivasi kerja (x2), dan pengambilan keputusan (x3) terhadap Kinerja kepala sekolah (y).

1. Uji Hipotesis Pertama (x1-y)

Hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai F 10.026 dengan sig 0.004 < 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya Ha diterima dan H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kepala sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel budaya organisasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,257 \times 100 = 25,7$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 25,7% dan 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel. 4.19 dibawah ini:

Tabel. 18. Uji Anova Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.360	1	34.360	10.026	.004 ^a
Residual	99.382	29	3.427		
Total	133.742	30			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.231	1.851

a. Predictors: (Constant), X1

2. Uji Hipotesis kedua (X2-Y)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhanaseperti pada diperoleh nilai F 14.869 dengan sig 0.001 < 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya Ha diterima dan H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel motivasi kerja dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,339 \times 100 = 33,9$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 33,9% dan 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat

dilihat pada tabel.4.20 dibawah ini :

Tabel. 18 Uji Anova Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.331	1	45.331	14.869	.001 ^a
Residual	88.411	29	3.049		
Total	133.742	30			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.316	1.746

a. Predictors: (Constant), X2

3. Uji Hipotesis ketiga (X3-Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah terdapat pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana seperti pada diperoleh nilai F 3.438 dengan sig 0.074 > 0.05 sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dan diambil kesimpulan bahwasanya H0 diterima dan Ha ditolak. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,106 \times 100 = 10,6$ Hal ini berarti variabel pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah hanya berpengaruh sebesar 10,6% dan 88,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel.4.21 dibawah ini :

Tabel. 20. Uji Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.175	1	14.175	3.438	.074 ^a
Residual	119.567	29	4.123		
Total	133.742	30			

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.075	2.031

a. Predictors: (Constant), X3

b. Uji Regresi Berganda (X1, X2, X3 - Y)

Hipotesis regresi berganda yang diajukan adalah terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai F_{change} 0,592 dengan sig $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya H_a diterima dan H_0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,592 \times 100 = 59,2$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 59,2% dan 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.22.dibawah ini:

Tabel. 21 Hasil Uji Regresi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.769 ^a	.592	.546	1.42221	.592	13.040	3	27	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah (X1- Y)

Pengertian budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2005) Nilai-nilai dominan yang ada dalam organisasi, merupakan filosofi yang membimbing kebijakan organisasi. Asumsi dasar, kepercayaan adalah hal yang dibagi bersama-sama oleh para anggota organisasi tersebut. Lebih lanjut Robins (2005; 439) menyebutkan bahwa Setiap organisasi memiliki pola kepercayaan, simbol, ritual, mitos, dan praktik organisasi. Mengembangkan pengertian organisasi secara umum di antara para anggota organisasi, serta bagaimana para anggotanya bertingkah laku. Dari 31 orang responden, diperoleh 2 orang (6,5%) memiliki skor 100, 6 orang (19,4%) memiliki skor 101, 4 orang (12,9%) memiliki skor 102, 6 orang (19,4%) memiliki skor 103, 5 orang (16,1%) memiliki skor 104, 2 orang (6,5%) memiliki skor 105, 3 orang (9,7%) memiliki skor 106, 1 orang (3,2%) memiliki skor 108, dan 2 orang (6,5%).

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh kesimpulan bahwasanya H_1 diterima dan H_0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kepala sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel budaya organisasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,257 \times 100 = 25,7$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi terhadap kinerja kepala sekolah juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah (X2 – Y)

Definisi motivasi kerja menurut Bernard Berendoom dan Gary A stainer dalam Sedarmayanti (2017),” kondisi mental yang mendorong aktivitas yang memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, kepuasan, dan mengurangi ketidak seimbangan.” Dari 31 orang responden, diperoleh 1 orang (3,2%) memiliki skor 100, 3 orang (9,7%), memiliki skor 102, 2 orang (6,5%) memiliki skor 103, 6 orang (19,4%), memiliki skor 104, 4 orang (12,9%) memiliki skor 105, 4 orang (12,9%), memiliki skor 106, 1 orang (3,2%) memiliki skor 107, 3 orang (9,7%), memiliki skor 108 3 orang (9,7%) memiliki skor 109, 3 orang (9,7%), memiliki skor 110, dan 1 orang (3,2%) memiliki skor 111.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dapat diambil kesimpulan bahwasanya H1 diterima dan H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel motivasi kerja dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,339 \times 100 = 33,9$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah sebesar juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Kepala Sekolah (X3 – Y)

Menurut James A.F. Stoner, Freeman dan Gilbert dalam sule (2008) ”Pengambilan keputusan adalah mengidentifikasi dan memilih serangkaian tindakan untuk menghadapi masalah tertentu atau mengambil keuntungan dari suatu kesempatan.” Dari 31 orang responden, diperoleh 2 orang (6,5%) memiliki skor 102, 8 orang (25,8%) memiliki skor 104, 10 orang (32,3%), memiliki skor 105, 7 orang (22,6%) memiliki skor 106, 1 orang (3,2%), memiliki skor 107, dan 3 orang (9,7%) memiliki skor 109.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dapat dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dan diambil kesimpulan bahwasanya H0 diterima dan Ha ditolak. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,106 \times 100 = 10,6$ Hal ini berarti variabel pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah hanya berpengaruh sebesar 33,9% dan 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Kepala Sekolah (X1, X2, X3, - Y)

Menurut James H. Donelly, James L. Gibson, dan John M. Ivancevich, (1997) “kinerja berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu dalam penghargaan terhadap kinerja individu berpengaruh lagi pada kinerjanya”. Kemudian kinerja yang dihasilkanselanjutnya akan menimbulkan imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan yang diterima ini berakibat positif dan negatif tergantung tingkat kinerja individu, imbalan intrinsik dan ekstrinsik di dalam diri individu dibandingkan dengan persepsi individu terhadap imbalan yang diharapkan. Menurut Ricky W. Griffin (2004;7), “kinerja merupakan suatu kumpulan total dari perilaku kerja yang ada pada pegawai.” Menurut pengertian ini seorang pekerja yang produktif belum tentu memiliki kinerja yang baik. Pekerja A yang mempunyai produktivitas yang lebih tinggi daripada pekerja B, bisa dikatakan mempunyai kinerja yang kurang dibanding dengan B, karena pekerja A sering datang terlambat. Oleh karena itu, tidak hanya faktor-faktor produktivitas, melainkan memperhatikan bahkan lebih mengutamakan faktor perilaku. Jadi kinerja dikatakan baik, jika mempunyai produktivitas yang tinggi dan perilaku yang baik.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh kesimpulan bahwasanya H1 diterima dan H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah UPTD PENDIDIKAN TK, dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Untuk melihat presentasi besar kecilnya pengaruh variabel motivasi kerja dapat dilihat dari nilai R square sebesar $0,592 \times 100 = 59,2$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja

terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 59,2% dan 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK, SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi yang kondusif mempunyai dampak positif terhadap kinerja kepala sekolah dengan kata lain dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah. Namun ternyata masih terdapat kepala sekolah yang mengutamakan prestasi pribadidaripada prestasi organisasi.
2. Motivasi Kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK,SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Selain budaya organisasi, kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi kerja yang tinggi mempunyai dampak positif sehingga meningkatkan kinerja kepala sekolah.Namun dari hasil penelitian masih terdapat kepala sekolah yang kurang uletdalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pengambilan Keputusan berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah di UPTD PENDIDIKAN TK,SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolahmempengaruhi kinerja kepala sekolah.
4. Budaya organisasi, Motivasi Kerja, Pengambilan Keputusan bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kepala Sekolah di UPTDPENDIDIKAN TK,SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah UPTD PENDIDIKAN TK,SD dan PLS Kecamatan Rao Pasaman.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi penelitian di atas, perlu dipertimbangkan saran-saran, sebagai berikut:

Pertama, dengan adanya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Perlu bagi kepala sekolah bersama warga sekolah mengembangkan sistem budaya organisasi sekolah yang baik dan kondusif, perlu menempatkan prestasi organisasi sebagai strategi untuk budaya organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sekolah perlu menetapkan sistem nilai sebagai ciri dan karakter yangdikembangkan seperti, budaya bersih, budaya disiplin, budaya kerja keras, budaya persatuan dan kekeluargaan, budaya salam, budaya saling menghargai, budaya jujur, sehingga mampu membangun generasi yang memiliki karakter. Mengemban budaya ingin terus belajar, baik melalui jalur formal maupun non formal, membangun tim kerja yang baik dan menjalin komunikasi yang harmonis bagi warga sekolah.

Kedua, lebih jauh untuk meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah, disarankan kepada pengawas pembina sebaiknya memberikan rekomendasipromosi kepala sekolah yang berkinerja baik. Melaksanakan penilaian kinerja kepala sekolah secara bekesinambungan dan konsisten melalui DP3 kepala sekolah, para kepala sekolah yang kinerjanya baik diberikan penghargaan berupa kesempatan studi komparatif ke sekolah unggulan, baik di dalam maupun di luar negeri. Diberikan beasiswa kesempatan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, sebaliknya yang berkinerja kurang baik, diberikan sanksi secara tegas sesuai peraturan yang berlaku.

Ketiga, lebih jauh untuk pengambilan keputusan kepala sekolah, disarankan kepada pengawas pembina sebaiknya memberikan rekomendasi promosi kepala sekolah yang berkinerja baik. Melaksanakan penilaian kinerja kepala sekolah secara bekesinambungan dan konsisten melalui DP3 kepala sekolah, para kepala sekolah yang kinerjanya baik diberikan penghargaan berupa kesempatan studi komparatif ke sekolah unggulan, baik di dalam maupun di luar negeri. Diberikan beasiswa

kesempatan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, sebaliknya yang berkinerja kurang baik, diberikan sanksi secara tegas sesuai peraturan yang berlaku.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, (2009), *Strategic Management*, Bandung: Alfabeta, (2009)
- Budi Suhardiman, (2012), *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta, PtT Rineka Cipta
- Colquitt. Jason A, Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson, (2009), *Organizational Behavior Improving Performance, Commitment in the Work Place*, New York: McGraw-Hill Company.
- David A. Whettendan Kim S. Cameron, (2005), *Developing Management Skills*, Six Edition, New Jersey, Pearson Education International.
- Gary Yuki, (2002), *Leadership In Organization*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc. Indra Djati Sidi, (2001), *Sekolah Sebagai Pemegang Otonomi Pengelolaan Pendidikan*, Jakarta, Yudhistira.
- John M. Ivancevich and Lee Soo Hoon, (2002), *Human Resource Management in Asia*, Singapore, Mc Graw-Hill Education.
- John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn, (2003) *Organizational Behavior*, Eighth Edition, New York, John Wiley & Sons.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2010), *Organizational Behavior*, New Jersey, : Mc Graw-Hill.
- Kusnadi, (2005), *Perilaku Organisasi* Jakarta, Salemba Empat.
- McShane Steven L. and Mary Ann Von Glinow, (2007) *Organizational Behavior Essentials*, New York, McGraw-Hill Inc.
- Robins, Stephen dan Timothy A, Judge, (2009), *Organization Behavior*, new Jersey, Person Education inc.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, (2007), *Organizational Behavior*, New York, Mc Graw- Hill Company.
- Suyanto, (2006), *Dinamika Pendidikan Nasional dalam Percaturan Dunia Global*, Jakarta, PSAP Muhammadiyah.
- Surya Dharma, (2009), *Menuju Tenaga Kependidikan Profesional*, Jakarta, PMPTK Depdiknas Jakarta.
- Suhardiman, (2010) *Otonomi Manajemen Sekolah*, Bandung, Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta, Raja Grafindo Persada..
- Wibowo, (2011), *Manajemen Kinerja SDM*, Jakarta, Rajawali Press. Yukl. Garry, (2001), *Leadership in Organizations*, Prentice- Hall.
- Brown, (2004), *Pengambilan Keputusan*, Jakarta, PT Grasindo.
- Peterson dalam Sutopo, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana PrenatdaMedia Group.
- Lunenburg.f.c, (2010), *The Decision Making*, Proses Educational Administration And Supervision Journal Volume 27.
- Wang dan Ruhe, (2009), *The Cognitive Process of Decision Making*, International Journal Of Cognitive and natural Science Intelligence.