

ANALISIS MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN SERTA PENGARUHNYA PADA KINERJA GURU (Studi SMP Negeri 1 Kampar Kiri)***ANALYSIS OF MOTIVATION, WORK CULTURE, AND LEADERSHIP AND THEIR EFFECT ON TEACHER PERFORMANCE (Study of SMP Negeri 1 Kampar Kiri)*****¹⁾Zamhir Basem, ²⁾Netti Suhendri & ³⁾Tamrin****^{1) & 2)}Program Studi Magister Manajemen STIE Bangkinang****³⁾IAI Dar Aswaja Rokan Hilir**

ABSTRAK : Guru senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Oleh karena itu kinerja guru sangat penting dalam proses pembelajaran. Pencapaian kinerja guru yang maksimal, tentu tidak terlepas dari manajemen sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun secara siltultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 01 Kampar Kiri. Penelitian ini lebih dominan menggunakan data primer dan didukung dengan data sekunder. Data diperoleh melalui interviu, kuesioner, file riset. Responden penelitian adalah guru SMP Negeri 01 Kampar Kiri yang berjumlah 31 orang. Analisis data dilakukan dengan model regresi linerar berganda, dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan secara empiris terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri. Artinya jika terjadi perubahan pada motivasi, maka kinerja guru juga akan berubah dengan perubahan arah yang sama, dengan asumsi variabel lain konstan. Begitu juga dengan budaya kerja, jika terjadi perubahan budaya kerja ke arah yang lebih baik, maka kinerja guru juga akan berubah dengan asumsi variabel lain. Hal yang sama untuk variabel kepemimpinan, jika terjadi perubahan dalam kepemimpinan, maka kinerja juga akan berubah dengan asumsi variabel lain konstan. Kemudian secara simultan, juga terbukti bahwa motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri, yang terbukti dari hasil uji F, dimana nilai signifikandi F hitung lebih rendah dari nilai alpha.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Budaya Kerja, Kepemimpinan

ABSTRACT : Teachers are always in the strategic spotlight when talking about education issues. Therefore, teacher performance is very important in the learning process. The achievement of maximum teacher performance, of course, cannot be separated from school management. This study aims to determine and analyze the influence of motivation, work culture and principals' leadership either partially or simultaneously on teacher performance at SMP Negeri 01 Kampar Kiri. This study predominantly uses primary data and is supported by secondary data. Data obtained through interviews, questionnaires, research files. Research respondents were teachers of SMP Negeri 01 Kampar Kiri, totaling 31 people. Data analysis was carried out using multiple linear regression models, and data processing was carried out using SPSS Version 22.00

Based on the results of data processing, it can be concluded that motivation, work culture, and leadership are empirically proven to have a partially significant effect on teacher performance at SMP Negeri 1 Kampar Kiri. This means that if there is a change in motivation, the teacher's performance will also change with a change in the same direction, assuming other variables are constant. Likewise with work culture, if there is a change in work culture for the better, the teacher's performance will also change with the assumption of other variables. The same is true for the leadership variable, if there is a change in leadership, then the performance will also change assuming the other variables are constant. Then simultaneously, it is also proven that motivation,

work culture and leadership have a significant effect on the performance of SMP Negeri 1 Kampar Kiri teachers, which is evident from the results of the F test, where the significant value in F count is lower than the alpha value.

Keywords: *Performance, Motivation, Work Culture, Leadership*

A. PENDAHULUAN

UUD 1945 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak mendapat pendidikan. Pendidikan salah satu upaya untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam menciptakan SDM yang berkualitas, maka keberadaan memenangkan peranan yang penting. Oleh karena itu, guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menghasilkan SDM berkualitas di negara ini. Guru senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Oleh karena itu kinerja guru sangat penting dalam proses pembelajaran. Pencapaian kinerja guru yang maksimal, tentu tidak terlepas dari manajemen sekolah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun pada penelitian ini hanya menganalisis pengaruh motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga apa yang menjadi tujuan sekolah dapat diwujudkan dengan baik. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Suarni (2022).

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang ada di tempat kerja, atau norma-norma atau aturan-aturan yang harus di taati oleh seluruh elemen yang ada di suatu institusi, begitu juga dengan institusi sekolah. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin baik kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati, dkk (2022) menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan akan menentukan arah dan tujuan dari suatu organisasi, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan gagalnya lembaga dalam menjalankan misinya. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang baik dan sebaliknya. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusmawati, dkk, (2022). Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 01 Bangkinang Kota.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 01 Kampar Kiri dengan jumlah guru sebanyak 31 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru di sekolah ini, terkait dengan kinerja guru tersebut, maka diperoleh bahwa guru sudah menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), namun masih ada juga guru yang belum menyelesaikan RPP pada saat kegiatan pembelajaran dilaksanakan. Kemudian penilaian kinerja dilihat dari pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang melakukan pengajaran dengan metode yang monoton, sehingga suasana kelas menjadi tidak kondusif. Sehingga pencapaian dari hasil pembelajaran tidak optimal, dan kinerja guru juga belum maksimal.

Selanjutnya, juga dilakukan wawancara dengan guru yang sama di SMP Negeri 01 Kampar Kiri tentang motivasi kerja mereka. Diantaranya tentang kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, memang sebagian besar mereka memiliki latar belakang pendidikan keguruan, namun masih ada yang tidak sesuai. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi juga tergambar dari tingkat disiplin kedatangan guru ke sekolah. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa masih ada guru di SMP Negeri 01 Kampar Kiri yang datang terlambat dari waktu yang ditetapkan. Ini mengindikasikan bahwa guru memiliki motivasi kerja rendah.

Variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Saat ini di SMP Negeri 01 Kampar Kiri, salah satu budaya kerja adalah masuk tepat waktu, pembagaian guru piket, sebelum pembelajaran dilakukan, semua guru harus menyiapkan perangkat pembelajaran. Kenyataan dilapang, hal ini masih belum terlaksana sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan dalam peraturan sekolah. Hanya sebagian kecil guru yang baru dapat merapkan budaya kerja yang sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan. Jika diperhatikan sikap pimpinan, masih ada pimpinan yang bersikap tidak adil terhadap semua gur, pimpinan masih ada memberikan toleransi kepada guru yang melanggar.

Dengan demikian dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, yaitu bagaimana pengaruh motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 01 Kampar Kiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun secara siltultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 01 Kampar Kiri.

Kinerja Guru

Supardi (2016) kinerja memiliki tiga arti yaitu hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Rachmawati (2013) menjelaskan kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi (Manullang, 2017).

Mulyasa, dkk (2012) bahwa proses mengajar merupakan proses pengimplementasian secara keseluruhan kegiatan yang dirancang oleh guru untuk membelajarkan siswa. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa dalam proses kegiatan pembelajaran, guru secara aktif harus terlibat langsung dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh guru dengan siswa. Pendapat lain dari Saud (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru dalam proses mengajar harus memiliki kompetensi yang terdiri dari: (a). merencanakan proses pembelajaran, (b). melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar, dan (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau implus. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku (Husaini, 2016). Menurut Wibowo (20109) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Hariandja (2009) motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. *The process by which behavior is energized and directed* (suatu proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas, dapat dikatakan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu (Anoraga, 2012). Menurut Siswanto (2014) motivasi adalah (1) setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, (2) pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu, (3) setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, (4) proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2013). Udaya kerja di Kantor Kementerian Agama memiliki 5 (lima) prinsip budaya kerja yaitu; 1) Integritas, pegawai yang mempunyai integritas pribadi yang baik adalah orang yang selalu konsisten dalam kata dan perbuatan (Supriyadi dan Guno 2003); 2) Profesionalisme, merupakan bekerja secara disiplin dan tepat waktu dengan hasil terbaik yang terampil handal serta bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya; 3) Inovasi adalah mengkreasikan hal baru yang lebih baik 4) Tanggungjawab merupakan bekerja secara tuntas dan konsekuen. 5) Keteladanan artinya pegawai menjadi contoh yang baik bagi orang lain, muncul dari sikap perilaku yang dinyatakan secara sadar maupun tidak disadari. Guru di lingkungan Kementerian Agama diharapkan mampu menjadi tauladan utama bagi kemajuan madrasah sesuai dengan lima nilai budaya kerja kemenag. yaitu (1) Integritas, (2) Profesionalitas, (3) Inovasi, (4) Tanggung Jawab dan (5) Keteladanan.

Menurut Machali dan Hidayat (2012) budaya organisasi disekolah adalah sebuah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku organisasi disekolah. Perilaku yang berdasar pada nilai dan kebiasaan suatu organisasi menghasilkan perilaku warga sekolah dengan norma yang baik. Budaya sekolah yang baik, di tunjukkan dengan perilaku yang menjunjung tinggi norma-norma yang baik.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengejawantahkan visi pendidikan nasional. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik. Kepala sekolah memimpin, bersama dengan pendidik dan tenaga kependidikan, untuk memetakan arah ke depan pendidikan di sekolah, mengembangkan pencapaian yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran dan membangun lingkungan belajar yang kondusif dan positif. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor pembeda terhadap proses pendidikan yang berlangsung di sekolah (misalnya Bennett & Anderson, 2003).

Kepemimpinan pendidikan memang bukan hanya diperankan oleh kepala sekolah: dampak besar akan terwujud apabila kerjasama kepemimpinan di tiap tingkatan (Menteri, Dirjen, Kepala Dinas dan stakeholders lainnya) dapat memfokuskan pada upaya bagaimana mencapai hasil belajar yang optimal bagi peserta didik. Untuk mendukung ke arah tersebut maka pemikiran tentang Leadership Matters, yaitu pemikiran mengenai peran dan kemampuan/kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting. Hal ini dimaksudkan agar setiap komponen dapat memiliki kesepahaman mengenai hakikat dan perubahan terkini dari peran dan kemampuan kepala sekolah sehingga dapat memahami aspirasi mereka. Dengan demikian, segenap pihak dapat mendukung peran, tanggungjawab dan kinerja kepala sekolah memimpin proses pembelajaran di sekolah.

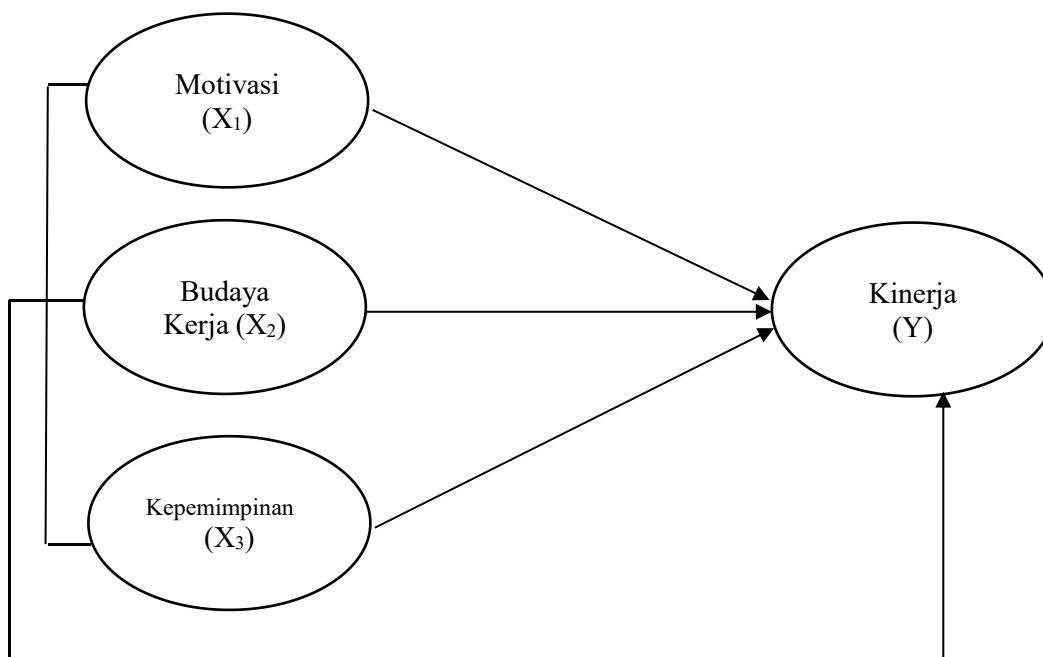
Hal tersebut menekankan bagaimana membangun tanggungjawab kepala sekolah untuk membentuk kepemimpinannya dalam tingkatan kualitas tertinggi, membangun kemampuan kepemimpinan dan mendistribusikannya dan memahami kompleksitas kepemimpinan dalam ragam konteks belajar di sekolah (Davies, 2005; English, 2005). Robbins dalam Wibowo (2012) menyatakan, motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensitas), arah (arah), dan usaha terus menerus (ketekunan) individu menuju pencapaian tujuan.

Motivasi menggerakkan orang untuk menunjukkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Yang muncul dari luar hanyalah perbuatan manusia, yang mungkin didasarkan pada sejumlah motif. Menurut Siagian (2010:287) dengan inspirasi itu, dia mengatakan itu secara wajar, pekerja akan merasa terpacu untuk melakukan segala sesuatu yang dapat dipraktekkan dalam menjalankan tugasnya karena merasa bahwa kepentingan pribadi karyawan perusahaan juga akan tetap terjaga dalam kemajuan perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuannya. Ini akan berdampak positif pada tugas yang harus diselesaikan dengan menginspirasi setiap guru dan karyawan, dan menawarkan inspirasi untuk apa yang perlu dicapai dengan mudah. Peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuannya dan sebaliknya jika motivasi seorang guru menurun maka kinerja guru tersebut juga akan menurun. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jandhika (2015) bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. dimana semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru atau pegawai

Model Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 1

Gambar 1: Model Penelitian



Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah diduga motivasi kerja, budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 01 Kampar Kiri.

Variabel Penelitian

Definisi operasional masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y) merupakan sebuah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas pekerjaannya (Donni, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana pembelajaran 2. Pelaksanaan pembelajaran 3. Mengevaluasi 4. Hubungan antar pribadi 	Ordinal
Motivasi (X ₁) merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sifat antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Need for Achievement</i> 2. <i>Need for Power</i> 3. <i>Need for Affiliation</i> 	Ordinal
Budaya Kerja (X ₂) Sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Tanggung jawab. 3. Berani mengambil risiko. 4. Ketelitian. 5. Evaluasi hasil kerja. 6. Pencapaian target. 7. Fasilitas kerja. 8. Kenyamanan kerja. 9. Kerja sama 10. Kemauan guru . 11. Kemantapan. 	Ordinal
Kepemimpinan (X ₃) merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu Soekarso (2010:10)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru. 2. Sikap kepala sekolah 3. Kepsek memberikan contoh. 4. Keadilan kepala sekolah. 5. Pendelegasian wewenang 6. Penghargaan 7. Tanggung jawab. 8. Pemberian bimbingan,. 9. Pemberian kebebasan. 	Ordinal

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan desain penelitian eksploratif dan deskriptif. Menurut Malhotra (2007), penelitian eksploratif bertujuan untuk menyelidiki masalah atau situasi untuk mendapatkan pengetahuan dan pemahaman yang baik. Sementara itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu. Penelitian deskriptif memiliki pernyataan yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi, hipotesis yang spesifik, dan informasi detail yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Kampar Kiri yang dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2021. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan melakukan wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh gur SMP Negeri 01 Kampar Kiri yang berjumlah 31 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Dengan demikian teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Alat analisa data dilakukan dengan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F pada alpha 5%. Untuk proses

pengolahan data, dimanfaatkan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.00. Adapaun model penelitian ini adalah sebagai berikut;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan;

Y	: Kinerja Guru	X ₁	: Motivasi Kerja	X ₂	: Budaya Kerja
X ₃	: Kepemimpinan Kepala Sekolah	β ₀	: Konstanta	ε	: Error Term
β ₁₋₃	: Koefisien Regresi				

Tahapan pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah;

1. Melakukan uji validitas dan uji Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*, yaitu melihat korelasi antara skor tanggapan dengan jawaban masing-masing butir pernyataan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika signifikansi r hitung $\geq \alpha$ maka dinyatakan item tersebut valid
2. Jika signifikansi r hitung $< \alpha$ maka dinyatakan item tersebut tidak valid

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *alpha crounbach*, dan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika *alpha crounbach* $\geq 0,5$, semua item reliabel
2. Jika *alpha crounbach* $< 0,5$, semua item tidak reliabel.

2. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas, pengujian dilakukan dengan menggunakan Kurva Normal *P-P Plot of Regression Residual Standarized*. Kriteria Pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai-nilai *residual* menyebar disepanjang garis diagonal dari kurva normal *P-P Plot of Regression Residual Standarized*, maka dikatakan asumsi normalitas terpenuhi atau model layak.
- b. Jika nilai-nilai *residual* tidak menyebar disepanjang garis diagonal dari kurva normal *P-P Plot of Regression Residual Standarized*, maka dikatakan asumsi normalitas tidak terpenuhi atau model tidak layak

2) Uji Multikolineritas, pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai *tollerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Tollerance* berada disekitar 1 dan nilai VIF mendekati 1 maka dikatakan model bebas masalah multikolineritas atau model layak dijadikan sebagai alat analisis.
- b. Jika nilai *Tollerance* lebih besar 1 dan nilai VIF tidak mendekati 1 maka dikatakan model terdapat masalah multikolineritas atau model tidak layak dijadikan sebagai alat analisis.

3) Uji Heterokedastisitas, pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan kurva *scutter-plot*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai residual dari regresi linear berganda menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu dalam kurva *scutter-plot*, maka model regresi linear berganda dinyatakan bebas masalah heterokedastisitas atau model layak digunakan sebagai alat analisis.
- b. Jika nilai residual dari regresi linear berganda menyebar secara tidak acak atau membentuk pola tertentu dalam kurva *scutter-plot*, maka model regresi linear berganda dinyatakan ada masalah heterokedastisitas atau model dinyatakan tidak layak digunakan sebagai alat analisis

3. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan antara nilai signifikansi F hitung dengan alpha, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi F hitung $\leq \alpha$ ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Jika signifikansi F hitung $>$ alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
- 2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial
 Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi t hitung dengan alpha, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :
- a. Jika signifikansi t hitung \leq alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi t hitung $>$ alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi parsial dengan alpha 5%, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *alpha crounbach*. Penelitian ini dilakukan pada alpha 5%, dan hasil pengolahan data secara lengkap untuk hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item		α	Alpha Crounbach	Kesimpulan
	Total	Valid			
Mutivasi (X_1)	14	14	0,05	0,925	Reliabel/Handal
Budaya Kerja (X_2)	8	8	0,05	0,854	Reliabel/Handal
Kepimpinan (X_3)	9	9	0,05	0,855	Reliabel/Handal
Kinerja (Y)	18	18	0,05	0,879	Reliabel/Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data

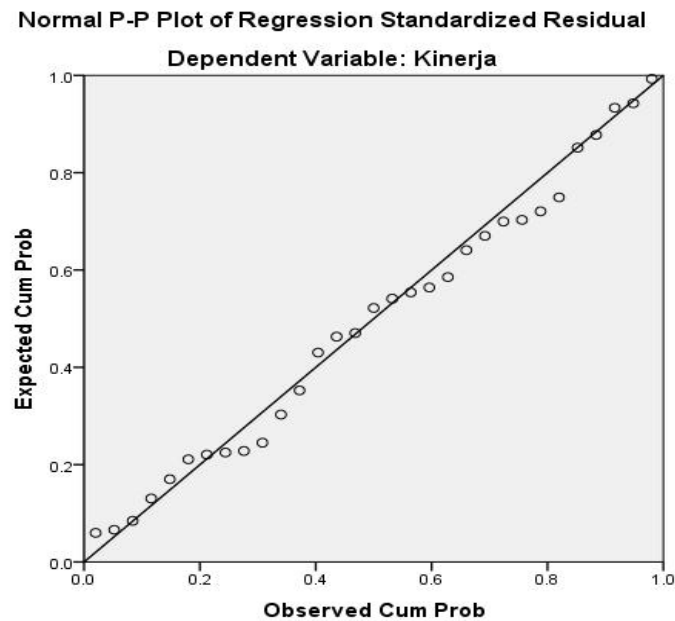
Dari Tabel 2 terlihat bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, budaya kerja, kepemimpinan serta variabel kinerja dinyatakan valid. Karena semua item pernyataan tersebut memiliki nilai signifikansi dari koefisien *product momment* lebih rendah dari nilai alpha. Kemudian berdasarkan hasil pengujian reliabilititas, diketahui semua variabel yang valid, memiliki nilai *alpha crounbach* lebih tinggi dari 0,5. Ini menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel sudah reliabel atau handal.

Kemudian analisa dilanjutkan pada hasil pengujian model asumsi klasik. Berikut dijelaskan hasil pengujian asumsik klasik, yaitu;

- a. Hasil pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian normalitas seperti pada Gambar 2.

Gambar 1: Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Gambar 1, terlihat nilai residual dari regresi linear berganda menyebar disepanjang garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

b. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3: Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Motivasi (X_1)	0.987	1.013	Bebas Multikolinearitas
2	Budaya Kerja (X_2)	0.959	1.042	
3	Kepimpinan (X_3)	0.947	1.055	

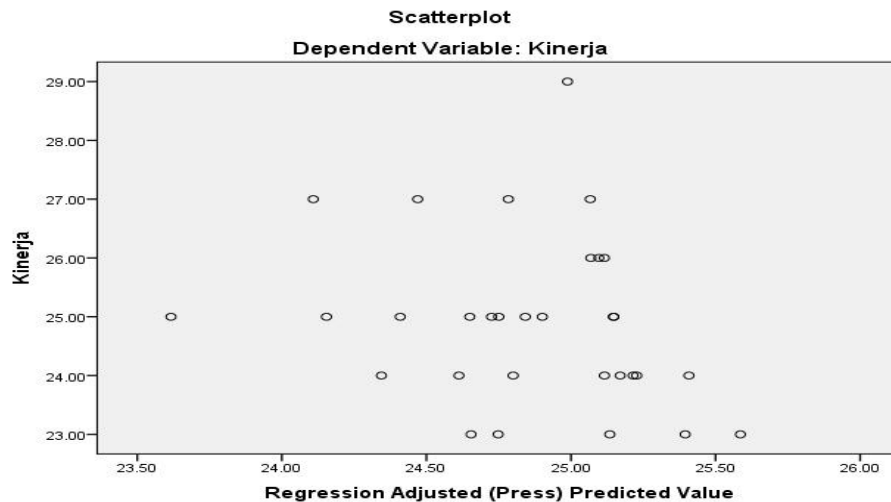
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 3 terlihat nilai tolerance untuk variabel motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan mendekati satu dan nilai VIF berada disekitar satu. Dengan demikian disimpulkan bahwa dalam model regresi linear berganda dinyatakan bebas masalah multikolinearitas.

c. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 3
Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Gambar 3 diatas, terlihat bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, sehingga asumsi heterokedastisitas sudah terpenuhi. Kemudian analisis dilanjutkan ke pengujian hipotesis. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil seperti pada Tabel 4

Tabel 4: Hasil Regresi

Variabel	Koefisein	t-hitung	p-Value	Kesimpulan
Konstanta	19,776	-	-	-
Motivasi (X ₁)	0,481	2,324	0,037	Signifikan
Budaya Kerja (X ₂)	0,319	3,158	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X ₃)	0,286	2,270	0,046	Signifikan
F _{hitung} = 6,152		p-value = 0.000	R=0,876	R ² = 0.767

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = 19,776 + 0,481X_1 + 0,319X_2 + 0,286X_3$$

Konstanta dari persamaan diatas diperoleh sebesar 19,776. Artinya jika diasumsikan motivasi (X₁) tidak ada, budaya kerja (X₂) dan kepemimpinan (X₃) tidak ada maka kinerja guru masih ada sebesar 19,776 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) sebesar 0,481. Ini berarti jika diasumsikan motivasi kerja mengalami perubahan, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami perubahan dan begitu juga sebaliknya, dengan asumsi variabel budaya kerja (X₂) dan kepemimpinan (X₃) tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien regresi variabel budaya kerja (X₂) diperoleh sebesar 0,319 satuan. Artinya jika diasumsikan budaya kerja (X₂) mengalami perubahan, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami perubahan dengan asumsi motivasi (X₁) dan kepemimpinan (X₃) konstan. Selanjutnya koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₃) diperoleh sebesar 0,286 satuan. Jika diasumsikan kepemimpinan (X₃) mengalami perubahan maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami perubahan dengan asumsi motivasi (X₁) dan budaya kerja (X₂) konstan.

Dari Tabel 4 dapat diketahui nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,324 dengan nilai p-value sebesar 0,037. Ini memberikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja guru karena nilai p-value t-hitung variabel motivasi lebih rendah dari alfa yaitu 0,037 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima pada tingkat keyakinan 95%. Artinya motivasi terbukti secara empiris menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri.

Kinerja guru merupakan tingkat pencapaian hasil kerja guru dalam periode tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kampar Kiri. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andi Agustina (2020), menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba

Nilai t hitung variabel budaya kerja diperoleh sebesar 3,158 dengan nilai p -value sebesar 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena nilai p -value t -hitung variabel budaya kerja lebih rendah dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Dengan arti kata, bahwa budaya kerja secara empiris terbukti dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara empiris terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa budaya kerja guru seperti kesukan terhadap bekerja, tingkat kedisiplinan, dedikasi, tanggung jawab, kemauan kuat untuk mengembangkan kemampuan diri dan murid, dan bekerja dengan ikhlas lebih ditingkatkan maka akan memberikan dampak yang positif yaitu meningkatkannya kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang nantinya akan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Salam, dkk (2017), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam proses belajar mengajar di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor.

Nilai t hitung variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 2,270 dengan nilai p -value sebesar 0,046. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena nilai p -value t -hitung variabel kepemimpinan lebih rendah dari α yaitu $0,046 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ke tiga dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Dengan arti kata, bahwa kepemimpinan secara empiris terbukti dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri.

Temuan ini mendukung pernyataan Purwanto (2020) bahwa kepemimpinan organisasi secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Peran pemimpin akan mendukung kompetensi karyawan dan proses kreativitas yang pada akhirnya mempromosikan kinerja karyawan terbaik. Hasil ini memperluas pernyataan Asbari (2020) bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk membuat orang ingin berubah, meningkat, dan dipimpin, termasuk menilai motif karyawan, memuaskan kebutuhan mereka, dan menilai mereka. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Temuan ini juga memperluas penelitian Ramdan (2019) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional.

Selanjutnya pengujian hipotesis ke empat dilakukan dengan menggunakan uji F pada α 5%. Dari hasil pengolahan data diketahui nilai F hitung sebesar 6,152 dengan nilai p -value 0,000. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru, karena nilai p -value dari F hitung lebih rendah dari α , yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ke empat dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Dengan arti kata penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan merupakan faktor penentu baik atau tidak baiknya kinerja guru SMP Negeri 01 Kampar Kiri.

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4 juga terlihat koefisien korelasi (R) sebesar 0,876. Hasil menjelaskan bahwa terdapat hubungan kuat positif antara motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan dengan kinerja guru yaitu sebesar 87,6%. Kemudian dari tabel yang sama juga dapat

diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,767. Artinya, variasi baik atau tidak baiknya kinerja guru sebesar 76,6% ditentukan oleh variabel motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 23,4% lagi ditentukan oleh faktor lain diluar model.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan yaitu:

1. Motivasi secara empiris terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri
2. Budaya Kerja secara empiris terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri
3. Kepemimpinan secara empiris terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri
4. Motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan secara empiris terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kampar Kiri

E. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto (2020), *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator*, Journal Education, Psychology and Counseling, Vol 2 No.1, ISSN Online: 2716-4446
- Ali Umum dan Suarni Norawati, (2022), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259 DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, Andi Maulana, (2020), *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*, Jurnal Idaarah, Vol. IV, No. 1, Juni 2020, hal.111-117
- Ardiana, Titin Eka, (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, 17 (2), 14-23.
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). *Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry*, Scholars Journal of Economics, Business and Management, 6(12): 577-582
- B Salam, dkk (2017), *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Di Madrasah Aliyah*, Tadbir Muwahhid p-ISSN 2579-4876 e-ISSN 2579-3470 Volume 1 Nomor 1, April 2017, hal. 32-42
- Danial, DKK. 2019. *Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat*. Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 22 (1), 141-156
- Darodjat TA, (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. Penerbit PT. Rineka Aditama, Bandung.
- Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi, (2022), *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau*, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 3, Maret 2022
- Mangkunegara AP. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ndraha T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Purwanto, A., Wijayanti, L.M., Hyun, C.C., Asbari, M. (2020). *The Effects of Transformational, Transactional, authentic, Authoritarian Leadership style Toward Lecture Performance of Private University in Tangerang*. Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM), 1(1), 29- 42. DOI:<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i1.88>

- Suarni Norawati, Robbi Abdillah dab Nurman Zakaria (2021), *Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada SMAN 1 Bangkinang Kota*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 18. No.2, Sept: 166-175
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Yusmawati, Suarni Norawati & Zamhir Basem, (2022), *Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja: Studi Empiris Pada SMPN 1 Bangkinang Kota*, Jurnal eCo-Buss, Vol 4, No 3, April.