

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTs Nurul Iman Selayang**

**Candra Wijaya<sup>1</sup>, Liza Nurfadillah<sup>2</sup>, Lutfiah Azhar Nst<sup>3</sup>, Hafizah Tasya Harahap<sup>4</sup>, Asmaul Husna Nst<sup>5</sup>, Wahyu Ardian Nst<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
e-mail: candrawijaya@uinsu.ac.id<sup>1</sup>, liza42842@gmail.com<sup>2</sup>,  
lutfiazhazhar207@gmail.com<sup>3</sup>, hafizatasyahrp@gmail.com<sup>4</sup>, husnanata@gmail.com<sup>5</sup>,  
ardianwahyu1320@gmail.com<sup>6</sup>

### **Abstrak**

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena lebih bersifat sistematis. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerik atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu Ex Post Facto dan kuantitatif di mana bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor terjadinya suatu kejadian serta menggunakan data kuantitatif. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur. Kepala sekolah mempengaruhi guru dan pegawai, Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian serius. Kepala sekolah mendorong guru dan pegawai, Dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah.

**Kata Kunci :** Guru, Pendidikan, Kualitas

### **Abstract**

Teachers are the most influential component in the creation of quality educational processes and outcomes. Therefore, any improvement efforts made to improve the quality of education will not make a significant contribution without the support of professional and qualified teachers. The approach in this study uses a quantitative approach because it is more systematic. The quantitative approach is a research that emphasizes the analysis on numerical data or numbers that are processed by statistical methods and carried out in inferential research or in the context of testing hypotheses so that the significance of the relationship between the variables studied is obtained. The type of research in this study is Ex Post Facto and quantitative which aims to determine the factors that occur in an event and use quantitative data. The data analysis method used in this research is path analysis. The principal influences teachers and employees, the principal is the highest leader in the school. The pattern of leadership will be very influential and even very decisive on the progress of the school. Therefore, in modern education, the leadership of the principal needs serious attention. The principal encourages teachers and employees. In implementing the leadership of the principal as a key figure in encouraging the development and progress of the school.

**Keywords :** Teacher, Education, Quality

## PENDAHULUAN

Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (1999, h.104) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Namun demikian mutu guru akan berkaitan dengan banyak hal, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru yang bersangkutan.

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. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan budaya dari organisasi yang dipimpinnya. Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain khususnya secara internal, dibentuk oleh pimpinan beserta anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu juga dengan adanya pergantian pimpinan, akan mempengaruhi budaya suatu organisasi. Persepsi yang negatif terhadap budaya organisasi akan menciptakan iklim sekolah yang kurang kondusif. Iklim sekolah tersebut berkaitan dengan bagaimana hubungan kerja antara teman sejawat, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki manajemen, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional, agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (1999, h.104) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat

berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 14 Tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya yang dimaksud dengan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan karyawan maupun anak didik.

Pidarta (2004, h. 2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : Kepemimpinan kepala sekolah, Fasilitas kerja, Harapan-harapan, dan Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005, h.83). Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (Mulyasa, 2006, h. 98). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kualitas sekolah. Beberapa literatur mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki ciri-ciri kepemimpinan baik seperti memiliki visi yang jelas, kepemimpinan yang kuat dan memiliki harapan yang tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja guru, maka akan dapat meningkatkan kualitas sekolah (Davis & Thomas, 1989: 57; Sergiovanni). Bahkan Scheerens & Bosker (1997: 207) secara tegas berpendapat bahwa yang membedakan antara sekolah yang kualitasnya baik dengan sekolah yang kualitasnya biasa adalah kepemimpinan kepala sekolahnya.

Demikian halnya diungkapkan oleh Davis & Thomas (1989: 17) bahwa di dalam sekolah akan dijumpai kepala sekolah yang agresif, dinamis dan secara profesional berhati-hati dalam menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Tidak akan ditemui sebuah sekolah yang baik dengan kepala sekolah jelek, atau sebaliknya sekolah jelek dengan kepala sekolah baik. Banyak sekolah yang gagal berbalik menjadi sukses, dan sekolah yang bagus menjadi merosot dengan tajam. Membaik dan memburuknya sekolah dapat dilacak dari kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya (Ujang Didi Supriyadi, 2010, h.14). Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Resep utama budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi.

Tilaar (2004, h.41) mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap

dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Para pakar administrasi dan manajemen pendidikan sejak dekade 1980-an secara tegas meletakkan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pencipta budaya sekolah yang kondusif dan ciri sekolah yang efektif (Lipham & Hoeh, 1985). DeRoche (1985) menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam rangka penataan budaya organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat menentukan dalam menciptakan keberhasilan di sekolah (Hikmah Eva Trisnantari, 2009, h.22). Creemers dan Reynolds (2002) dalam Hikmah Eva Trisnantari (2009, h.23) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan mempunyai peranan dalam menciptakan realitas organisasi dan membentuk budaya organisasi. Produktivitas organisasi termasuk di dalamnya adalah kinerja guru akan bisa terwujud jika ditopang oleh budaya organisasi yang kuat dan iklim organisasi yang kondusif.

Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi terbentuknya budaya dan iklim organisasi yang ada di sekolah. Robbins (2003, h.721) mengemukakan bahwa terdapat beberapa karakteristik primer yang menentukan sifat budaya organisasi, diantaranya :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi terhadap hasil.
4. Orientasi orang yang memperlihatkan tentang keputusan manajemen terhadap individu-individu.
5. Orientasi Tim terhadap kegiatan kerja. Manik, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah
6. Keagresifan yang menunjukan sejauh personil organisasi itu agresif dan kompetitif.
7. Kemantapan yang menunjukan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan. Faktor yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2005, h.81) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi, pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan. Hal ini menunjukan bahwa ada hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Gibson dalam Winardi (2004, h. 4) menarik sejumlah kesimpulan tentang motivasi, yaitu ; 1. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja 2. Motivasi mencakup pengarah kearah tujuan 3. Dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu diperhatikan faktor-faktor, fisiologikal, psikologikal, dan lingkungan (Environmental) sebagai faktor-faktor penting. Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (McClelland dalam Mangkunegara, 2005, h. 104). Pendapat tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena lebih bersifat sistematis. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerik atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan jenis penelitian

dalam penelitian ini yaitu Ex Post Facto dan kuantitatif di mana bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor terjadinya suatu kejadian serta menggunakan data kuantitatif. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini secara valid, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Metode Angket**

Metode angket atau kuesioner adalah pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal diketahuinya. Jadi dengan metode angket ini penulis dalam pengumpulan data, mengumpulkan sejumlah daftar pertanyaan tertulis kepada responden tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Nurul Iman untuk mendapatkan jawaban yang bersifat pribadi, kemudian dari sejumlah jawaban tersebut penulis kemukakan dan selanjutnya penulis sajikan dalam penyajian data.

#### **2. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan Suharsimi arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek , wawancara dilakukan untuk menggali data lebih mendalam dari data yang diperoleh dari observasi. Metode wawancara di gunakan oleh peneliti untuk menggali data tentang profil lembaga yang di teliti dan juga untuk melengkapi data dari hasil kuesioner penelitian . Analisis Data Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitati. Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut, misalnya :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1
  - b. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai 2
  - c. Untuk jawaban netral diberi nilai 3
  - d. Untuk jawaban setuju diberi nilai 4
  - e. Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai 5
- Program SPSS (Statistical Package For Social Science) alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Siregar, validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Konstruk adalah kerangka dari suatu konsep, validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya. Selanjutnya siregar juga menyatakan bahwa setelah membuat kuesioner (instrument penelitian) langkah selanjutnya menguji apakah kuesioner yang dibuat tersebut valid atau tidak. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi product moment, yaitu: 
$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - \sum X^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$ = Koefisien Korelasi (bivariate pearson) x = Variabel Independen y = Variabel dependen, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, (Alfabeta: Bandung, 2013) n = Banyaknya subyek .

### **Uji Reabilitas**

Reliabilitas atau keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau atau lebih terhadap

gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas . Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right\}$$

keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum St^2$  = Mean kuadrat kesalahan

St 2 = Varian total Instrumen dinyatakan reliable apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari r tabel.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka sebelum data yang terkumpul dianalisis harus dibuktikan terlebih dahulu bahwa kuesioner tersebut telah valid dan reliable, sehingga dalam analisisnya nanti menghasilkan hipotesis yang valid juga. Untuk mempermudah dalam analisis data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Korelasi Perhitungan analisis korelasi dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini. Analisis korelasi ini menggunakan program SPSS 17, dan didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1 Analisis Korelasi**

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
Kepemimpinan Kepala sekolah (X <sub>1</sub> )	-	0,522	0,779	0,282
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,522	-	0,707	0,172
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,779	0,707	-	0,568
Kinerja guru (Y)	0,282	0,172	0,568	-

Dari tabel di atas, terlihat bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan budaya organisasi adalah sebesar 0,522, hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,779, dan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja adalah sebesar 0,282. hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,707, hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja adalah sebesar 0,172, dan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,568. Pengujian Jalur Perhitungan analisis jalur dengan mengoprasikan program SPSS 17, dan didapat hasil sebagai berikut : Koefisien Jalur X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Hasil Analisis Koefisien Jalur Tabel 2 Hasil Perhitungan Jalur Variabel Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) 0,282 Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) 0,172 Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) 0,568 .

Pengujian Jalur

Perhitungan analisis jalur dengan mengoprasikan program SPSS 17, dan didapat hasil sebagai berikut : Koefisien Jalur X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Hasil Analisis Koefisien Jalur

**Table 2. Koefisien Jalur X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Hasil Analisis Koefisien Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,282
Budaya Organisasi	0,172
Motivasi kerja	0,568

Setelah dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didapat hasil sebagai berikut :

Variabel	Kinerja Guru				Pengaruh total
	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total	
Kepemimpinan kepala sekolah	7,90%	-	2,50%	12,50%	22,90%
Budaya organisasi	3,00%	2,50%	6,90%	6,90%	12,40%
Motivasi kerja	32,30%	12,50%	-	-	51,70%
Pengaruh total	43,20%	15,00%	9,40%	19,40%	87%

## SIMPULAN

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di MTS Nurul Iman dengan besarnya pengaruh 22,90 %.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di MTS Nurul Iman dengan besarnya pengaruh 12,40%.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di Mts Nurul Iman dengan besarnya pengaruh 51,70 %.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di MTS Nurul Iman dengan besarnya pengaruh 87,00 %. Sedangkan sisanya sebesar 13,00 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, tetapi turut mempengaruhi kinerja guru.

Kepala sekolah mempengaruhi guru dan pegawai, Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian serius. Kepala sekolah mendorong guru dan pegawai, Dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pendidik selain mengatur sekolah secara umum juga memberikan pembelajaran baik kepada guru dan staf ataupun siswa/i, oleh karena itu maka kepala sekolah juga menjadi guru dalam bimbingan dan penyuluhan, membimbing guru dalam menyusun, melaksanakan program pembelajaran sampai teknik evaluasi bagian pekerjaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah membimbing guru dan pegawai Dalam rangka membimbing siswa/i dalam kegiatan ekstrakurikuler OSIS kepala sekolah juga mengirimkan siswa/i mengikuti perlombaan, hal ini dimaksud untuk membekali siswa/inya pengetahuan baru dan pengalaman juga untuk mengembangkan kemampuan komunikasi intra dan antarpersonal. Dengan demikian peningkatan profesionalisme guru tidak luput dari perhatian kepala sekolah seperti mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai penataran dan pelatihan. Kepala sekolah mengarahkan guru dan pegawai Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

## REKOMENDASI

1. Diharapkan kepada kepala sekolah MTS Nurul Iman, dalam melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah memotivasi kerja guru untuk memelihara dan lebih meningkatkan komunikasi yang kondusif dengan guru dan pegawai sekolah sehingga dapat lebih memperlancar jalannya proses belajar mengajar
2. Diharapkan kepada guru-guru dan pegawai sekolah untuk lebih bersikap positif dalam menanggapi kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah

sehingga dapat meningkatkan hubungan manusiawi dan mengembangkan sikap kerjasama antara orang-orang yang berada dilingkungan sekolah tersebut

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung, PT. Refika Aditama, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 1998. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, Faisal. 2005. Perencanaan Strategi Bagi Organisasi Bagi Nirlaba. Jakarta, Yayasan Obor Indonesia.
- Gibson, L. James, Vancevich, M. John. and Donnely, H. James. 2001. Organization, 8th Bussiness publication, Ins.
- Harun Al Rasyd. 1994. Statistika Sosial. Penyunting: Kismantoroadji, Teguh. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- H. AR. Tilaar. 1999 Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif abad 21. Magelang : Tera Indonesia.
- Hikmah Eva Trisnantari, 2009. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Budaya Organisasi di SMP Negeri Kabupaten Tulungagung. DINAMIKA, Volume 9, nomor 1, Juli 2009.
- Handoko, Hani, 1998. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. BPFE
- Kamal Muhammad 'Isa. 1994. Manajemen Pendidikan Islam. Cet. Ke 1. Jakarta : PT Fikahati Anesta.
- Luthans, Fred. 2002. Organization Behavior. New York : Mc Grow Hill
- Malayu SP Hasibuan. 1999. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2009. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhsin Wijaya, 2005. Kepemimpinan Transformasional di sekolah dalam meningkatkan Outcomes peserta didik. Jurnal Pendidikan Penabur, 05/IV/2005.