

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Utara

Edi Suheri¹, Syaripuddin², Purnamasari³

¹Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Aceh Utara
email: edisuheri86@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: .syarifuddinsyarip6569@gmail.com

³SMP Negeri 2 Lhokseumawe – Aceh
email: purnamasari7626@gmail.com

Article history

Received:
March 25, 2024
Accepted:
April 3, 2024
Published:
April 5, 2024

Page:
19 – 27

Keywords:
*principal leadership,
work motivation,
work culture,
teacher performance*



© 2023
Oleh *authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*

ABSTRACT: *The aim of this research is to determine: a) the relationship between head leadership, work motivation and work culture. b) partial influence of madrasa head leadership, work motivation and work culture on teacher performance, b) Simultaneous influence of madrasa head leadership, work motivation and work culture on teacher performance. The research objects were 103 teachers spread across five MINs in Sawang District, North Aceh Regency. With quantitative methods, and processing techniques using path analysis. The results of the verification research show: a) there is a causal relationship between exogenous variables, namely principal leadership, teacher work motivation and work culture, b) there is an influence of principal leadership on teacher performance of 5.88%, the magnitude of the influence of work motivation is 5, 88%. 9.01% and the influence of work culture on teacher performance was 7.49%. c) together the leadership of the madrasa head, work motivation and work culture contribute to teacher performance, namely 22.9%.*

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: a) hubungan antara kepemimpinan kepala, motivasi kerja dan budaya kerja. b) pengaruh secara parsial kepemimpinan kepala, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru. b) Secara simultan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Adapun objek penelitian adalah 103 guru yang tersebar di lima MIN di Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Utara. Dengan metode kuantitatif, dan teknik pengolahan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian verifikasi menunjukkan: a) terdapat kausalitas antar variabel eksogen yakni kepemimpinan kepala, motivasi kerja guru dan budaya kerja, b) terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 5,88%, pengaruh motivasi kerja sebesar 9,01% dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 7,49%. c) secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan budaya kerja memberi kontribusi terhadap kinerja guru, sebesar 22,9%.

1. Pendahuluan

Pendidikan dimaknai menjadi sebuah usaha manusia dalam membina kepribadiannya, baik dari hal fisik, akal serta jiwanya harus seimbang dengan nilai-nilai masyarakat yang akan membentuk kedewasaan dan kemandirian untuk hidup di tengah-tengah masyarakat (Abdullah, 2018).

Kinerja guru berperan sangat penting, sehingga madrasah perlu meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut dimaksudkan agar madrasah dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan tidak tergeser oleh sekolah-sekolah yang baru (Imron, 2016).

Di dalam lingkungan sekolah madrasah, komponen yang sangat berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah seorang pendidik (guru), yang paling bertanggung jawab mencerdaskan anak bangsa. Dan mempunyai andil yang sangat besar dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah, bukan hanya sekedar mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik namun memberi teladan juga membimbing peserta didik tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi akan tetapi juga memiliki karakter dan kepribadian yang baik. Untuk itu perlu peran Kepala Madrasah untuk membinanya.

Fajrin (2017) dan Daryanto (2010) menyampaikan bahwa sukses tidaknya pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang kredibel sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan serta memaksa orang lain agar mau menerima serta berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu tujuan tertentu (Alim, 2015).

Wahyosumidjo (2013) berpendapat “kepala sekolah harus memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan di antara mereka yaitu guru, staf, dan para siswa”.

Menurut Hasan (2014) tugas Kepala sekolah: 1) Memimpin dan mengatur situasi sekolah, 2) Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan dan tujuan menuju kondisi yang lebih baik dan 3) Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.

Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan beberapa Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Sawang peneliti mendapatkan hasil bahwa kinerja guru belum optimal dikarenakan masih rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Seseorang dapat bekerja secara profesional jika dalam dirinya terdapat motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan semangat karena ada tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Ardiana (2017) juga menjelaskan bahwa para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila seorang guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Salawati dan Konadi W (2022) menyatakan keberhasilan lembaga pendidikan juga ditentukan antara lain oleh motivasi kerja guru yang kuat dan semangat untuk melaksanakan tugas profesinya. Dengan timbulnya motivasi dari dalam diri guru sebagai bentuk kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

Purwanto (2014) menyatakan fungsi motivasi diantaranya yaitu mendorong untuk berbuat/bertindak, sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas dan menentukan arah perbuatan. Juga untuk memberi motivasi perlu diperhatikan kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri (Suwatno: 2011).

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Sawang disimpulkan bahwa sebagian proses gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru masih tergolong sederhana dan kurang mendukung, hal ini terlihat kurangnya usaha dan kemampuan kepala madrasah dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada guru-guru untuk mengembangkan profesionalismenya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kultur kerja atau biasa disebut budaya kerja. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja. Dengan adanya budaya yang kuat akan mengarahkan perilaku guru dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Nilai-nilai dan keyakinan dalam pelaksanaan budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi pola kinerja, karena nilai dan keyakinan tersebut dijadikan sebagai landasan atau acuan dalam proses pelaksanaan kerja di sebuah organisasi atau lembaga.

Menurut Maria (2014) bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi. Dengan adanya budaya kerja menurut Rohmah (2016) dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik, adanya

ruang keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan, pekerja saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit, menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar dan membuka seluruh jaringan komunikasi.

Penelitian ini dilakukan pada guru-guru di MIN se-kecamatan Sawang kabupaten Aceh Utara, dalam menentukan dan menganalisis kinerja guru berdasarkan faroe kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja dan budaya kerja.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis analisis eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif.

Dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar pada objek penelitian (responden guru), dan dibuat tertutup dengan 5 pilihan, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju yang disusun berupa pernyataan dari indikator variabelnya yang dijabarkan dalam dimensi dan indikator berikut:

Tabel 1. Variabel, Dimensi dan Indikatornya

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	1. Kepribadian	1. Memiliki kepribadian sebagai pemimpin 2. Bersifat terbuka 3. Mampu mengendalikan diri.
	2. Manajerial	4. Educator 5. Manajer 6. Administrator 7. Pencipta iklim kerja
	3. Supervisi	8. Merencana supervisi 9. Melaksanakan supervisi dan evaluasi peningkatan.
	4. Kewirausahaan	10. Menciptakan inovasi 11. Berkerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah 12. Memiliki motivasi yang kuat 13. Pantang menyerah
	5. Sosial	14. Aktif dalam kegiatan sosial.
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan untuk berprestasi	1. Guru memiliki kesempatan untuk berprestasi 2. Guru memiliki tekad untuk unggul 3. Guru menjadi bangga jika hasil kerjanya menjadi acuan rekan sejawat.
	2. Kebutuhan untuk berafiliasi	4. Guru memiliki semangat kerja 5. Guru memiliki hubungan sesama guru dan saling menghargai
	3. Kebutuhan untuk berkuasa	6. Guru memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah 7. Guru memiliki keinginan untuk mempengaruhi guru lain 8. Guru mendapat kedudukan dengan bersaing sehat
Budaya kerja (X3)	1. Sikap terhadap pekerjaan	1. Mau menerima arahan pimpinan 2. Senang menerima tanggung jawab kerja 3. Kerja sebagai ibadah 4. Dapat mengatasi kendala kerja 5. Dapat menyusun laporan kerja
	2. Prilaku	6. Disiplin kerja dan komitmen dalam bekerja 7. Jujur dalam bekerja 8. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 9. Kerja sama dengan rekan kerja
Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan	1. Menyusun RPP
	2. Pelaksanaan	2. Menyiapkan metode/strategi pengajaran
	3. Evaluasi/Penilaian pembelajaran	3. Menggunakan media dalam pengajaran
		4. Melaksanakan pembelajaran
		5. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
		6. Menyusun dan melaksanakan perbaikan (Remedial)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 5 (Lima) Madrasah Ibtidaiyah yang terdapat di Kecamatan Sawang yaitu: MIN 2 Aceh Utara, MIN 16 Aceh Utara, MIN 17 Aceh Utara, MIN 19 Aceh Utara dan MIN 21 Aceh Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2023.

Jumlah populasi guru berjumlah 103 Guru. Dan penelitian ini menggunakan semua guru sebagai responden.

c. Alat Analisis

Alat analisis masalah menggunakan analisis jalur untuk menganalisis pengaruh dari kausalitas variabel eksogen terhadap variabel endogen. sehingga dapat mengukur pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, secara langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023). Dengan model: $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Uji coba validitas penelitian ini dilakukan terhadap sampel kecil yakni 30 guru yang mengajar di MIN 2 Aceh Utara dan MIN 21 Aceh Utara, dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap butir pernyataan dengan kriteria: jika r hitung > rtabel, maka butir pernyataan tersebut valid. Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf signifikan 5% ($p = 0,05$) dengan jumlah $N = 30$ adalah 0.361. Berikut ini hasil pengujian validitas ke empat variabel penelitian dari 30 responden.

Uji validitas variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan merancang 14 item (butir) pernyataan, dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi rank-Spearman seperti penjelasan diatas, kemudian hasilnya dikonsultasikan pada rtabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dari ke-13 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai terendah 0,333 dan nilai tertinggi 0,815, sedangkan butir ke-12 dinyatakan tidak valid karena diperoleh r-hitung = 0,157 yang lebih kecil dari r-tabel.

Uji validitas variabel motivasi kerja dengan merancang 10 item pernyataan untuk pengukur variabel motivasi kerja, Berdasarkan hasil memberikan informasi bahwa validitas variabel motivasi kerja, semua butir pernyataan yang diukur dinyatakan valid, karena semua nilai r hitung > rtabel. Dengan nilai terendah 0,421 dan tertinggi 0,824. Maka ke-10 butir pernyataan tersebut dapat dipakai mengukur variabel motivasi kerja.

Dengan merancang 10 item butir pernyataan untuk pengukur variabel budaya kerja, diperoleh bahwa kesemuanya valid dengan nilai terendah 0,539 dan tertinggi 0,790. Serta mengukur variabel kinerja guru dengan 10 item butir pernyataan, dan semuanya dinyatakan valid. Dengan nilai terendah 0,442 dan tertinggi sebesar 0,774.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Menurut Ghozali (2003) Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Kepsek	0,847	13	Reliabel
Motivasi kerja	0,798	10	Reliabel
Bidaya kerja	0,878	10	Reliabel
Kinerja Guru	0,835	10	Reliabel

3). Analisis Deskriptif

Responden penelitian yakni guru MIN yang diteliti umumnya perempuan dengan usia 36-40 tahun berjumlah 23% atau 24 orang, semuanya berpendidikan S1, diantaranya 84% sebagai guru kelas dan sisanya guru bidang studi. Dengan masa kerja paling dominan antara 15 – 20 tahun.

Dan jawaban atas semua butir pernyataan dideskripsikan berikut ini:

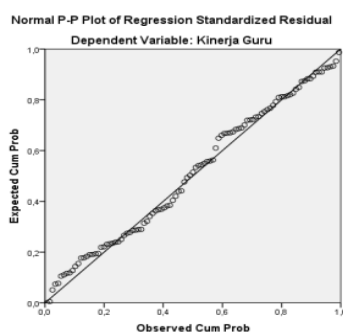
- a). Dari hasil jawaban responden diatas dapat kita ketahui bahwa Variabel Kepemimpinan Madrasah dikategorikan baik. Hanya 10% yang kurang baik.

- b), Dari jawaban responden tentang penilaian motivasi guru, memberikan informasi bahwa secara keseluruhan motivasi sudah masuk kategori baik, 15% diantaranya sangat baik, namun masih ada sekitar 10% kurang baik, yakni tanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah.
- c). Berkaitan dengan budaya kerja, menurut pengakuan guru sudah baik, dimana mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggung jawab kerja karena kerja sebagai ibadah dan hamper semua dapat mengatasi kendala kerja.
- d). Hasil penilaian kinerja guru, secara rata-rata tingkat kinerja guru sudah tinggi, walaupun masih ada beberapa masih perlu ditingkatkan seperti dalam hal menyiapkan metode/strategi pengajaran.

4). Uji Asumsi Model

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam sebuah penelitian kuantitatif. Hasil analisis statistik parametrik agar model terbebas dari kesalahan prediksi. Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik kurva normal berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas dengan pp-plot

Berdasarkan gambar kurva PP-Plots pada gambar 1 diatas dapat disimpulkan bahwa kurva telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal.

b). Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3, bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 10% yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

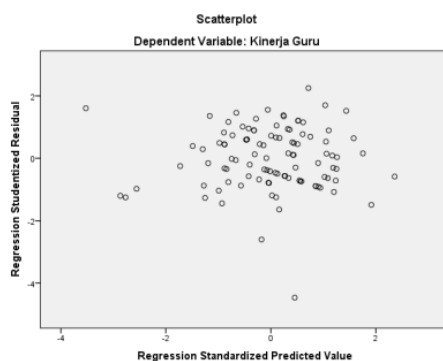
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	,889	1,125
	Motivasi Kerja	,907	1,103
	Budaya Kerja	,861	1,162

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

c). Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik, di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur.

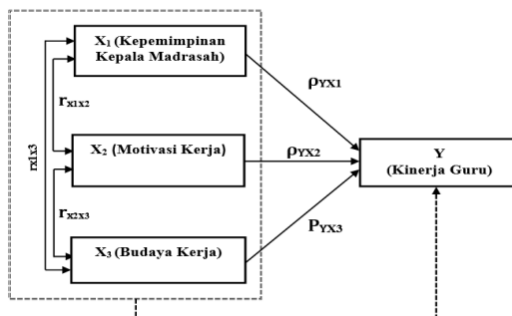
Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpencar dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Dengan demikian, tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

5). Analisis Inferensial

Penelitian ini, menggunakan analisis jalur yang menggambarkan model persamaan hubungan satu atau dua variabel bebas dengan satu variabel tidak bebas. Pada persamaan model X_1 (kepemimpinan kepala madrasah), X_2 (motivasi kerja), dan X_3 (budaya kerja) diduga berpengaruh terhadap Y (kinerja guru) dengan nilai koefisien jalurnya β_1 , β_2 , dan β_3 yang dinyatakan berikut ini:



Gambar 3. Diagram jalur variabel penelitian

Dimana hasil olah data diperoleh korelasi antar variabel eksogen masing-masing adalah: $r_{X1X2} = 0,212$, $r_{X1X3} = 0,305$ dan $r_{X2X3} = 0,274$. Sedangkan koefisien jalur diantara variabel masing-masing adalah $\beta_1 = 0,210$, $\beta_2 = 0,245$ dan $\beta_3 = 0,117$.

Dalam penelitian ini model perlu diuji terlebih dahulu yang menentukan pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan budaya kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Model Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,254	3	69,085	9,819	,000 ^b
	Residual	696,572	99	7,036		
	Total	903,825	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 9.819 >$ dari $F_{tabel} = 2.70$ (lihat tabel F untuk $N = 99$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Kemudian dilakukan analisis pengaruh masing-masing variabel eksogen, berikut ini.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja serta budaya kerja, ditentukan berikut ini:

Pengaruh langsung: Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala madrasah (X1), kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($P_{yx1} = 0,210$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,210) \times 100\% = 4,41\%$.

Pengaruh Tidak langsung: Besarnya pengaruh tak langsung kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja (X2) dan budaya kerja (X3), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X1) motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,210) (0,212) (0,245) \times 100\% = 1,09\%$
- Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X1) budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,210) (0,305) (0,216) \times 100\% = 1,38\%$

Pengaruh Total Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap Kinerja Guru dapat dihitung besarnya pengaruh total kepemimpinan budaya madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y), yakni: $4,41\% + 1,09\% + 1,38\% = 5,88$ persen

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung: Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($P_{yx2} = 0,245$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,245) \times 100\% = 6,00\%$.

Pengaruh Tidak langsung: Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja (X2) melalui kausal dengan motivasi kerja dan budaya kepemimpinan, dinyatakan dengan besaran:

- Pengaruh motivasi kerja (X2) kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,245) (0,305) (0,210) \times 100\% = 1,56\%$
- Pengaruh motivasi kerja (X2) dengan budaya kerja (X3) terhadap prestasi kerja guru (Y), adalah = $(0,245) (0,274) (0,216) \times 100\% = 1,45\%$

Pengaruh Total Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dihitung yakni: $6,00\% + 1,56\% + 1,45\% = 9,01$ persen. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Ramli Jalal, Mulyadi dan Konadi W (2023) yang menemukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung: Besarnya pengaruh langsung budaya kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($P_{yx3} = 0,126$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,216) \times 100\% = 4,66\%$.

Pengaruh Tidak langsung:

- Pengaruh budaya kerja (X3) kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,216) (0,305) (0,210) \times 100\% = 1,38\%$
- Pengaruh budaya kerja (X3) dengan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,216) (0,274) (0,245) \times 100\% = 1,45\%$

Pengaruh Total Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru, yakni: 7,49 persen. Budaya kerja, seperti disebutkan Sabri dan Kamaruddin (2023) adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja

6. Analisis Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,229 dan hal ini berarti kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), motivasi (X2), dan Budaya kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 22,9% sedangkan sisanya 77,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahyuddin dan Azhari (2021) yang menemukan hasil

bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan aspek Kepemimpinan terhadap Kinerja personil, baik pengaruh langsung ataupun pengaruh tidak langsung, terdapat pengaruh langsung faktor Budaya organisasi terhadap Kinerja personil, terdapat pengaruh yang signifikan aspek Motivasi kerja terhadap Kinerja Personil. Dan secara simultan Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi kerja memberi kontribusi 64,5% terhadap kinerja personil.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	,479 ^a	,229	,206	2,653
a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Motivasi, Kepemimpinan Kepala Madrasah				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

4. Simpulan

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

- Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung, menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, yakni sebesar 5,88%.
- Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung, menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yakni sebesar 9,01%.
- Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung, menunjukkan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, yakni sebesar 7,49%.
- Secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru dipeloreh dari nilai determinasi antar variabel ini, yakni sebesar 22,9%.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(3), 190–198
- Alim, A. (2015). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2. *Tesis: UIN Malik Ibrahim Malang*
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–2
- Daryanto, H. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Reneka Cipta
- Daryanto (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah* Jakarta: Rineka Cipta
- Fajrin, M. (2017). Metode Pendidikan Dalam Qs. An-Nahl Ayat 125 (Telaah Pemikiran Quraish Shihab Dalam Tafsir Al-Misbah). *Tesis: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Diponegoro
- Hasan, Basri (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia.
- Imron, Ali. (2016). *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Mahyuddin dan Azhari A (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal indOmera*, 2(4): 17-27, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.219>
- Maria, Z. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat. *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*, 4(2), 966–980
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7

- Ramli Jalal, Mulyadi dan Konadi W (2023). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, 11(23): 38-45
- Rohmah, Faridatur (2016). *Analisis Kesiapan Sekolah Terhadap Penerapan Pembelajaran Online (E-Learning) di SMA Negeri 1 Kutowinangun*. Thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sabri, S., & Kamaruddin, K. (2023). Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi, Punishment dan Budaya Kerja di SDIT Assalam Islamic School Juenieb Kabupaten Bireuen. *Peusangan (Almuslim Journal of Education Management)*, 1(2), 61–69. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i2.2386>
- Salawati & Konadi W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, 11(21): 64-71
- Suwatno (2011). *Manajemen SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Purwanto (2014). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahyosumidjo (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan. Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada