



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru

Misbah¹

¹ Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia.

e-mail: misbah.smi@gmail.com

ABSTRACT

Abstract: To achieve high levels of performance, it depends on a variety of influence factors. There are at least six external factors that determine an employee's performance level, namely: (a) environment, (b) management behavior, (c) position design, (d) level of education, (e) training, (f) motivation and (g) administration Remuneration. The purpose of this research was to determine the principal's leadership style and organizational culture on the motivation of teachers and employees. With a total population of 60 people, this study used quantitative research methods. The focus of this research is to measure variables. The procedure of this research emphasizes theories through the measurement of variables. By using the path analysis included in the multivariate model with the SPSS 22.0 program. The sampling technique are used in this research is a random method, where the samples taken were 60 people. This research uses a survey approach that examines by population using a questionnaire to collect data. Based on the results of the research, it can be concluded that the Principal's leadership style affects the Work Motivation of Teachers and employees, and organizational culture has a significant positive effect on organizational performance and teacher motivation.

Kata Kunci: *Organizational culture, Leadership style, Motivation*

Abstrak: Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, sangat bergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi. Setidaknya ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seseorang pegawai yaitu: (a) lingkungan, (b) perilaku manajemen, (c) design jabatan, (d) jenjang pendidikan, (e) pelatihan, (f) motivasi dan (g) administrasi pengupahan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi guru dan karyawan. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 150 orang Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Fokus penelitian ini untuk mengukur antar variabel. Prosedur penelitian ini menekankan pada teori-teori yang melalui pengukuran variabel. Dengan menggunakan path analysis yang termasuk dalam model multivariate dengan program Amos versi 5.0. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random, dimana sampel yang diambil adalah 60 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang meneliti dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru dan karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan motivasi guru.

Kata kunci: *Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Motivasi.*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memerlukan sumber daya, khususnya sumber daya insani nasional yang terbaik untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan produktivitas (Sudarsana, 2017).

Namun masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Mulyasa (2011) mengemukakan bahwa pengaruh pendidikan dapat dilihat dan

dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya juga menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional.

Menurut Indarwati (2006) untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: Pertama, variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; Kedua, variabel organisasi yang mencakup antara lain: sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan; Ketiga, variabel psikologis, yang meliputi presepsi; sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam upaya menciptakan guru yang profesional di bidangnya, pemerintah telah melakukan program sertifikasi guru mulai tahun 2008. Dengan program sertifikasi, pemerintah mengharapkan akan hadir guru- guru yang profesional yang dapat menciptakan peserta didik yang handal di bidangnya.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal dan memiliki kompetensi yang dapat menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari (Hamid, 2017).

Syaukani (2002) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Menurut Usman (2006) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang- orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran (Hamzah, 2013).

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt, dkk (2009) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan) karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya,

kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Didasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dipaparkan Djumadi (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Gibson, (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Hamzah, 2013).

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt, dkk (2009) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan) karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Didasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dipaparkan Djumadi (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Gibson, (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan dan sebagainya, dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak. Hasil penelitian Carudin (2011), memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian Yogaswara (2010) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila guru telah

mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikut tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan Widodo (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu diadakan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru dan karyawan serta penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru dan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berawal dari ide para ahli atau dari pemahaman dari peneliti yang didapatkan dari pengalaman Menurut Sugiyono (2016:13) penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan metode positivism. Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism. Penelitian ini, menggunakan prosedur penarikan sampel dengan menggunakan sampel non Probabilitas (*NonProbability Sampling*) jenis penelitian yang digunakan adalah saturation sampling (sampel Jenuh) dengan mengikutsertakan semua populasi, Populasi penelitian diambil dari di SDN Cijengkol 02 berjumlah 16 , SDN Pasir sari 01 berjumlah 16 dan SDN Pasir 03 berjumlah 13 dan SDN Mekar mukti 05 berjumlah 15 Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:129) sampel jenuh merupakan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 60 orang.

Pengambilan data didapatkan dari kuesioner pernyataan yang dibagikan. Analisis data regresi linier berganda regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508).

Pengambilan data didapatkan dari kuesioner pernyataan yang dibagikan. Skala pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, dengan skala 5 kategori, yang dikemukakan Sugiyono (2019:146) diklafikasikan dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

Kategori	Skor/Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2019:146)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran instrument dilakukan secara berulang-ulang tetap konsisten setelah dilakukan terus menerus terhadap subjek yang sama. Menurut Sugiyono(2017:130) uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek

yang sama dan dilakukan secara berulang-ulang, menghitung uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS for window, variabel akan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis regresi linear sederhana, yang melibatkan dua variabel yaitu variabel Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja guru untuk mengetahui pengaruh variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, analisis regresi linear sederhana dapat dilakukan jika tahapan dari syarat telah terpenuhi yaitu: uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Untuk melihat data berdistribusi dengan normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas, Sugiyono (2017) selanjutnya untuk menguji asumsi normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika nilai $p > 0.05$, maka residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 22.0.

Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan apakah variabel kompetensi guru dan variabel motivasi belajar mempunyai hubungan linear atau tidak. Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323). Uji linearitas dilakukan dengan test *of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai pada *linearity* < 0.05 maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang *linear*.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel (X) terhadap variabel (Y), seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial Sugiyono (2017:147), dilihat dari hasil t_{tabel} hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , adapun kriterianya sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

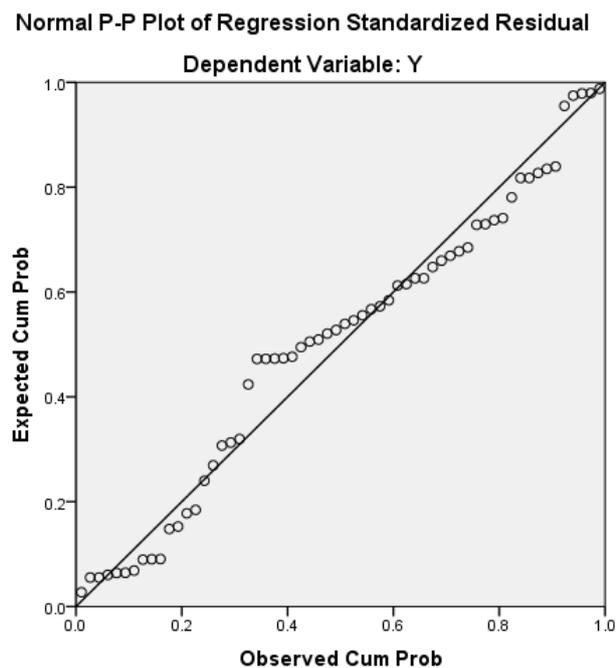
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48818361
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.072
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS Versi 22.0

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut :

Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Output SPSS Versi 22.0

4.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbedakan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.687	4.973		3.154	.003
X1	-.113	.110	-.129	-1.022	.311
X2	-.198	.082	-.301	-2.396	.020

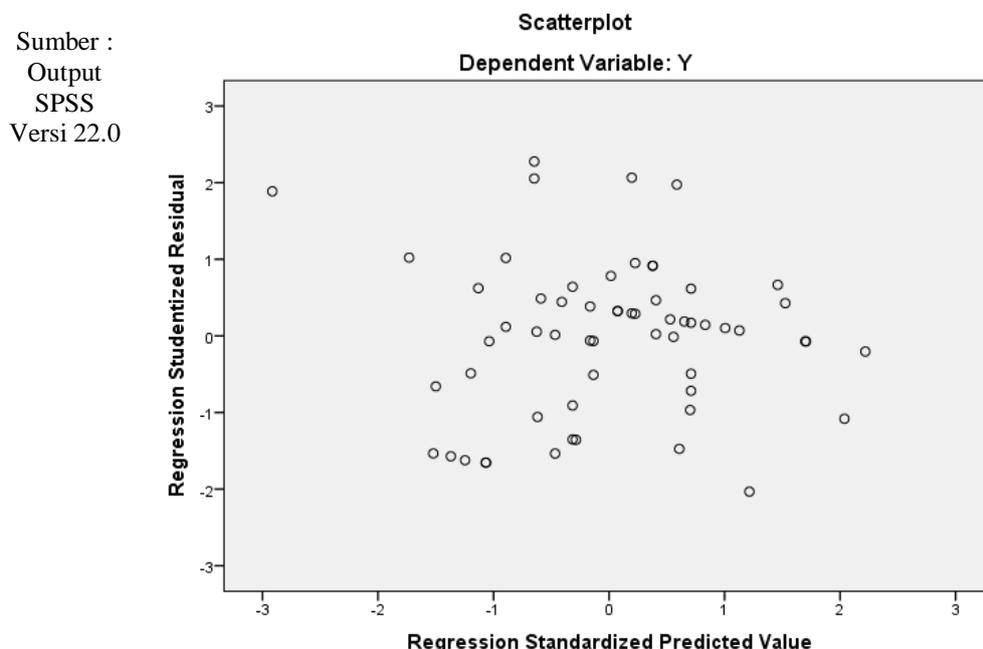
a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS Versi 26.0

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 memiliki yaitu 0,311 nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya variable X1 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, lalu nilai X2 memiliki nilai signifikansi 0,020 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya variable X2 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa memiliki nilai yang signifikansi lebih besar dari 0,05 maka bisa diartikan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas menggunakan metode glenjser sudah terpenuhi.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada Gambar 4.2 di bawah ini:

Gambar 4.2



Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang

digunakan.

4.1.3. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan inimaka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas.

Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.976	1.025
	X2	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 22.0

Variabel X1 memiliki nilai tolerance sebesar 0.976 dan VIF sebesar 1.025 dan Variabel X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0.976 dan VIF sebesar 1.025 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadi gejala multikolonieritas, dikarenakan ke 2 variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan VIF kurang dari 10.

4.1.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t - 1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

1. Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
2. Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
3. Tidak ada kesimpulan jika: $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$

Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.237 ^a	.056	.023	4.566	2.042

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,042, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh nilai du sebesar 1,6158, dan nilai DW sebesar 1,169 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,6158 dan kurang dari (4-du) atau $4 - 1,6158 = 2,3111$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi terhadap Profitabilitas. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi terhadap Profitabilitas ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel 4.5. dibawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.123	8.259		2.921	.005
X1	.166	.183	.118	.906	.369
X2	.198	.137	.188	1.443	.155

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Versi 22.0

Dari tabel Sig. di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai sig variable X1 sebesar 0,369 ($>0,05$) maka berkesimpulan variable X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Y.
2. Nilai sig variable X1 sebesar 0,155 ($>0,05$) maka berkesimpulan variable X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Y.

4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Adj. R^2) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 4.6
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.237 ^a	.056	.023	4.566

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi ($Adj. R^2$) sebesar 0,023 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) sebesar 2,3 %.

PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi persentase jawaban responden dari daftar kuesioner yang telah disebarakan responden tentang pernyataan akan persepsi mereka terhadap item-item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

4.1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0

- H_1 : Ditolak tidak terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi Guru (Y)
- H_2 : Ditolak tidak terdapat pengaruh Budaya organisasi (X2) terhadap motivasi Guru (Y)
- H_3 : Diterima terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) Budaya organisasi (X2) terhadap motivasi Guru (Y).

4.1.1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7 Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.478	7.051		4.322	.000
	Gaya Kepemimpinan	.207	.183	.147	1.135	.261

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Guru (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.135 > t$ table 1.671 artinya dapat disimpulkan bahwa variabel independent (X1) terhadap Motivasi guru (Y) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.734	5.459		5.446	.000
	Budaya Organisasi	.217	.135	.206	1.606	.114

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Guru (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.606 > t \text{ table } 1.671$ artinya dapat disimpulkan bahwa variabel independent (X2) terhadap Motivasi guru (Y) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.1.1. Hasil Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut adalah hasil pengujian statistic F, yang dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8 Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.712	2	35.356	1.696	.193 ^b
	Residual	1188.138	57	20.845		
	Total	1258.850	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Dari hasil f (Simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Motivasi guru (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $1.696 > f \text{ tabel } 3.15$ artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap motivasi guru secara signifikan.

SIMPULAN

Pada penelitian ini peneliti mendapat kesimpulan bahwa kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan dampak yang positif terhadap motivasi guru di SDN Cijengkol 02, SDN Pasir sari 01, SDN Pasir 03 dan SDN Mekar mukti 05 kabupaten Bekasi, Temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam hal pengelolaan pendidikan, semakin kepala sekolah tersebut menguasai gaya kepemimpinan dan metode yang diterapkan dalam budaya organisasi disekolah, guru termotivasi dalam melaksanakan kewajiban mengajar dan motivasi melaksanakan kewajibanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Carudin. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Sekolah Pasca Sarjana UPI.
- Colquitt, J. A., Lapine, J. A., & Wesson, M. J, (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill-Irwin.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang RI No.20 tahun 2003. Tentang sistem pendidikan nasional*. Depdiknas RI: Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas RI: Jakarta.
- Djohar, A. (2007). *Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Dalam Ilmu dan

- Aplikasi Pendidikan. Bandung: Pedagogiana Press.
- Djumadi. (2005). Perjanjian Kerja. Radjawali Pers. Jakarta.
- Febrianto, L. S., Dwidayati, N. K., Hendikawati, P. (2018). Perbandingan Metode *Robust Least Median of Square (LMS)* dan Penduga S Untuk Menangani *Outlier* Pada Regresi Linier Berganda. *UNNES Journal of Mathematics* 7(1) : 83-95.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*. 17(2), 274-285.
- Hamzah B. U. (2013). Teori Motivasi & Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, H dan Setiady, P. (2006) Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indarwati, Yulianti. (2006). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 4(7).
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Pustaka Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mulyasa. (2013). Pengembangan dan implementasi pemikiran kurikulum. rosdakarya bandung.
- Syaukani, H. R. (2002). Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Soejono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Fakultas Ekonomi-Universitas Petra Surabaya, Journalis Online.
- Sudarsana, K. (2017). Membentuk Karakter Anak Sebagai Generasi Penerus Bangsa melalui Pendidikan Anak Usia Dini. *Purwadita*. 1(1)
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, T. A. (2009). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi Dan Kejuruan*, 32(1), 107-118.
- Yogaswara, R. (2010). *Diktat Kuliah Analisis Kelayakan*. Bandung: Jurusan Teknik Industri. Fakultas Rekayasa Industri. IT Telkom.
- Widodo, P. P, dkk, (2011). Pemodelan Sistem Berorientasi Obyek Dengan UML. Graha ilmu. Yogyakarta.