



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah, terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang

Nurwiyanto¹, Ghufro Abdullah², Ngurah Ayu Nyoman³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: nurwiyanto71@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-08-11 Revised: 2022-09-22 Published: 2022-12-03	<p>This study aims to determine: 1) The influence of the principal's leadership on teacher performance; 2) The influence of teacher work motivation on teacher performance; 3) The influence of school culture on teacher performance; 4) The influence of the principal's leadership, work motivation, and school culture on the performance of elementary school teachers in Pulosari District, Pemalang Regency. The approach used is quantitative. The research location is in Pulosari District, Pemalang Regency. Data collection techniques through interviews, observations, and questionnaires. Initial activities Compile questionnaires and try out to 30 respondents. After the results of the valid and reliable questionnaire trials of the teacher performance variables (Y), Principal Leadership (X1), work motivation (X2), and school culture (X3) there are 2 questionnaire items on the school culture variable (X3) in question number 1 and item number 24 is invalid then discards the 2 invalid items because in one dimension there are still valid and reliable indicators. Then do a trial phase 2 of 37 questionnaire items. The results of the Phase 2 trial of the school culture variable (X3) all of the 37 statements are valid and reliable. Implementation stage: Distribution of research questionnaires to 100 respondents via offline or online (google form). Last stage: Test the regression requirements. After all the conditions are fulfilled, do a partial test, based on the Coefficients table, it is known that the value of Sig. X1 is $0.727 < \alpha = 0.05$ then H_0 is accepted. Means that H_a is rejected, so the first conclusion is that partially there is no significant effect between the leadership of the school principal (X1) on teacher performance (Y).</p>
Keywords: <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Budaya Sekolah; Kinerja Guru.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-08-11 Direvisi: 2022-09-22 Dipublikasi: 2022-12-03	<p>Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui: 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; 3) Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru; 4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang. Pendekatan yang digunakan secara kuantitatif. Tempat penelitian di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang. Teknik pengumpulan data melalui Wawancara, observasi, dan kuisioner. Kegiatan awal Menyusun kuisioner dan uji coba ke 30 responden. Setelah hasil uji coba kuisioner valid dan reliabel dari variable kinerja guru (Y), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan Budaya sekolah(X3) ada 2 butir kuisioner pada variable budaya sekolah (X3) pada soal nomor 1 dan butir nomor 24 tidak valid kemudian membuang 2 butir yang tidak valid tersebut karena dalam satu dimensi masih ada indikator yang valid dan reliabel. Kemudian melakukan uji coba tahap 2 dari 37 butir kuisioner. Hasil uji coba Tahap 2 variabel budaya sekolah (X3) semuanya dari 37 butir pernyataan valid dan reliabel. Tahap pelaksanaan: Penyebaran kuisioner penelitian ke 100 responden melalui luring atau daring (google form). Tahap terakhir: Uji persyaratan regresi. Setelah semua syarat terpenuhi melakukan uji parsial, berdasarkan tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai Sig. X1 adalah $0,727 < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Berarti H_a ditolak, jadi kesimpulan pertama bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y).</p>
Kata kunci: <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Budaya Sekolah; Kinerja Guru.</i>	

I. PENDAHULUAN

Menurut Cambel (dalam Burhanudin, 2012:2), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: (a) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang

dimiliki oleh setiap individu. (b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader. (c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu

tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. (e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Indikator dari peningkatan kualitas guru salah satunya adalah kompetensi guru dalam bidangnya masing-masing. Diharapkan dengan adanya peningkatan kompetensi guru dapat memberikan kontribusi yang besar dan sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja guru (Ekosiswoyo, 2016). Menyadari pentingnya peran guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu kiranya untuk melakukan pembinaan atau pengembangan yang profesional bagi guru, sehingga guru mampu menjalankan perannya secara efektif (Zein, 2016; Darmadi, 2015). Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pendidikan harus mampu menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, pendidikan harus dikelola secara profesional oleh tenaga yang profesional juga (Wahyono et al., 2020; Al Rasyid, 2015; Taylor & Tyler, 2012). Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas (Febriantina et al., 2018). Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko et al. (2013: 85) bisa dilihat antara lain; 1) suka mangkir kerja, 2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) malas bekerja, 4) banyaknya keluhan guru, 5) rendahnya prestasi kerja, 6) rendahnya kualitas pengajaran, 7) indisipliner, dan gejala negatif lainnya. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Kepemimpinan (leadership) dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin yang didalamnya terdapat ilmu dan seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan,

kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat mencapai tujuan (Susanto, 2013). Faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah adalah motivasi kerja guru tersebut. Guru yang motivasi kerjanya bagus akan meningkatkan kerjanya juga. Namun sebaliknya tidak semua guru mempunyai motivasi kerja yang baik, ada hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja guru menjadi tidak optimal. Adapun factor-faktor pendorong motivasi kerja atau disebut juga intrinsik adalah: 1) prestasi; 2) pengakuan; 3) peningkatan; 4) tanggungjawab, dan 5) pekerjaan itu sendiri. Sedangkan yang termasuk factor penyekat atau disebut juga extrinsik adalah: 1) hubungan antar teman kerja; 2) keamanan kerja; 3) gaji atau penghasilan; 4) kedudukan; 5) kondisi kerja.

Selain itu budaya sekolah juga akan mempengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah diartikan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah (Daryanto, 2017; Azizi Yahya & Nurfaizah Abd Majid, 2011). Budaya sekolah yang kondusif akan berpengaruh pada kinerja guru di sekolah tersebut. Budaya sekolah yang positif akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerjasama yang didasarkan saling percaya, mengundang partisipasi seluruh warga, mendorong munculnya gagasan-gagasan baru, dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah yang semuanya ini bermuara pada pencapaian hasil terbaik (Daud & Don, 2012). Hasil pengamatan di beberapa sekolah dasar di Wilayah Kecamatan Pulosari terdapat lebih dari 70 % guru belum merencanakan pembelajaran secara rutin. Terdapat lebih dari 85 % guru masih merencanakan pembelajaran dengan asumsi untuk memenuhi administrasi pada saat supervise atau penilaian akreditasi sekolah. Masih ada guru yang Menyusun Rencana Pembelajaran belum sesuai dengan kaidah yang benar. Walaupun sudah diperbolehkan menyusun RPP satu lembar (Surat Edaran NO 14 Tahun 2019 dari Kemdikbud). Dari hasil supervisi di sekolah masih ditemukan guru yang Menyusun RPP ketika akan ada kegiatan penilaian guru saja.

Dari hasil pengamatan di lingkungan sekolah di wilayah Kecamatan Pulosari masih ada guru mengajar belum menggunakan media secara

efektif dan efisien. Guru dalam kegiatan belajar mengajar belum melibatkan siswa dalam pemanfaatan media. Guru belum terampil dalam menggunakan media. Guru juga melaksanakan pembelajaran belum sesuai dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan siswa. Proses belajar mengajar dapat dievaluasi dari awal pembelajaran, proses pembelajaran dan akhir pembelajaran yang dilanjutkan dengan refleksi dan tindak lanjut. Namun hasil pengamatan di salah satu sekolah dasar di wilayah Kecamatan Pulosari masih dijumpai guru dalam melakukan penilaian hanya melihat hasil ulangan saja (ulangan harian, penilaian tengah semester, penilaian akhir semester). Sementara penilaian proses yang menggunakan kriteria penilaian masih jarang dilakukan oleh guru. Guru masih kurang dalam memantau kemajuan belajar siswa. Guru belum melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan). Dari paparan di atas peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pematang.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2011:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan seperti yang dinyatakan oleh Burns dan Bush (dalam Mangkunegara, 2011) bahwa, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan pengguna struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat adalah berupa angka atau numeric. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:6) bahwa, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan

buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan instrumen kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pulosari Kab. Pematang. Desain penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya sekolah (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y1). Adapun hipotesis 1 (H1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, hipotesis 2 (H2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, hipotesis 3 (H3) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru, dan hipotesis 4 (H4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	233,92	132,49	162,67	238,10
	Std. Deviation	29,878	13,736	17,032	19,439
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,109	,103	,099
	Positive	,114	,101	,095	,083
	Negative	-,115	-,109	-,103	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,148	1,087	1,028	,993
Asymp. Sig. (2-tailed)		,143	,188	,241	,278

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas diketahui seluruh nilai Sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Karena asumsi data berdistribusi normal terpenuhi maka dapat dilakukan uji parametrik.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	99,039	14,116		7,016	,000	
	X1	-,029	,083	-,045	-,351	,727	,317
	X2	,392	,196	,277	1,997	,049	,265
	X3	,577	,152	,506	3,791	,000	,288

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Coefficients diatas diketahui bahwa variabel X1, X2, dan X3

memiliki VIF yang kurang dari 10 maka H0 diterima. Diketahui pula bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki Tolerance yang lebih dari 0,10 maka H0 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	41,680	9,079			4,591	,000
X1	-,047	,039	-,187		-1,227	,223
X2	-,093	,072	-,141		-1,294	,199
X3	-,047	,071	-,105		-,669	,505

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Coefficients, diketahui bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai Sig. > 0,05 maka H0 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,713 ^a	,509	,494	13,832	1,802

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Model Summary, diketahui nilai Durbin-Watson adalah 1,804 berada diantara -2 sampai dengan 2 maka H0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari masalah autokorelasi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kec. Pulosari Kabupaten Pemalang

Dari hasil temuan penelitian diperoleh hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah berdasarkan uji Parsial ditemukan data nilai sig X1 adalah $0,727 < \alpha=0,05$ maka H0 diterima. Jadi Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Berdasarkan tabel Model Summary, diketahui bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki besar pengaruh

terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,329 atau 32,9%, sedangkan yang 67,1% dipengaruhi oleh factor yang lain. Hasil ini sesuai dengan uji Parsial, dengan variabel X1 (Kepemimpinan kepala sekolah) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulosari Kab. Pemalang

Ditemukan data nilai sig X2 adalah $0,049 < \alpha=0,05$ maka H0 ditolak. Berarti Ha diterima, Jadi Motivasi kerja (X2) guru secara parsial secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel Model Summary, diketahui bahwa X2 memiliki besar pengaruh terhadap Y sebesar 0,429 atau 42,9% sedangkan yang 57,1% dipengaruhi oleh factor lain. Hasil ini sesuai dengan uji Parsial, dengan variabel motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

3. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang

Ditemukan data nilai sig X3 adalah $0,000 < \alpha=0,05$ maka H0 ditolak. Berarti Ha diterima, Jadi budaya sekolah (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel Model Summary, diketahui bahwa budaya sekolah (X3) memiliki besar pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,487 atau 48,7% sedangkan yang 51,3% dipengaruhi oleh factor lain. Hasil ini sesuai dengan uji Parsial, dengan variabel budaya sekolah (X3) jugamemberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang.

Tabel 5. Tabel ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19042,605	3	6347,535	33,178	,000 ^b
Residual	18366,395	96	191,317		
Total	37409,000	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai Sig. adalah $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Kepemimpinan (leadership) dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin yang didalamnya terdapat ilmu dan seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat mencapai tujuan (Susanto, 2013). Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan (Rusdiana, 2016: 191).

Menurut Ajat Sudrajat (2011:13) mengutip pendapat Nursyam, setidaknya ada tiga budaya yang perlu dikembangkan di sekolah, yaitu kultur akademik, kultur sosial budaya, dan kultur demokratis. Ketiga kultur ini harus menjadi prioritas yang melekat dalam lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dan beberapa pendapat ahli tersebut peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik, motivasi kerja guru yang optimal, budaya sekolah yang kondusif, akan mempengaruhi kinerja guru menjadi lebih baik. Sebaliknya dengan Kepemimpinan kepala sekolah yang asal-asalan, motivasi kerja guru yang rendah, dan budaya sekolah yang tidak nyaman tentunya akan mempengaruhi kinerja guru tidak maksimal. Hal ini setara dengan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kec. Pengasih.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak signifikan pengaruh secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang, dengan besar pengaruh 32,9 %.
2. Ada Pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang sebesar 42,9%.
3. Ada Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulosari Kab. Pemalang sebesar 48,7%.
4. Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru
 - a) Perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi perlu ditingkatkan. Guru harus mampu mempersiapkan dan menyampaikan materi secara baik sesuai dengan analisis kemampuan siswa. Memilih metode yang sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan dan melaksanakan penilaian dengan benar.
 - b) Meningkatkan tanggung jawab kerja dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, karena hal tersebut berpengaruh dalam keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah.
 - c) Meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru semakin meningkat dan mendukung program sekolah sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Kepala Sekolah
 - a) Meningkatkan kemampuan berkomunikasi melalui peningkatan motivasi kerja guru.
 - b) Lebih bijak dalam mengambil keputusan, dengan memperhatikan kondisi bawahannya baik guru, karyawan maupun siswa untuk kemajuan sekolah.
 - c) Meningkatkan motivasi kerja guru dengan mencari gagasan baru yang praktis guna mewujudkan kinerja guru yang diharapkan

- d) Berupaya memahami kondisi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuannya.
- e) Meningkatkan motivasi kerja guru dengan berbagai program untuk guru guna mewujudkan mutu pendidikan yang diharapkan.

3. Dinas Pendidikan

- a) Memberikan kontribusi positif dalam bekerja kepada kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya secara terprogram untuk meningkatkan kinerja guru.
- b) Perlu memperkuat kebijakan dalam kepada kepala sekolah secara rutin, sehingga mutu sekolah akan semakin meningkat.
- c) Memberikan fasilitas kepada sekolah/satuan pendidikan dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif.
- d) Membuat program pengembangan motivasi kerja guru berbasis karakteristik sekolah di masing-masing satuan pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

Ajat Sudrajat, 2011. "Mengapa Pendidikan Karakter?". Jurnal Pendidikan Karakter.

Akhmad Sudrajat, 2008. Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah, (<https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/21/kompetensi-guru-dan-peran-kepala-sekolah/>)

Darwin Lie: 2016, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi dan Komitmen Guru Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru, Universitas Pasundan, ISSN 2088-4877

Daud, Y., & Don, Y. 2012. Budaya Sekolah, Kepemimpinan Transformasional dan Pencapaian Akademik Pelajar. Malaysian Journal of Learning and Instruction, 9, 111-139. <https://doi.org/10.32890/mjli.9.2012.7639>.

De Keizer Hendriady, Pringgabayu Dematria, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung, Politeknik Pajajaran ICB Bandung, ISSN: 2356-3966.

Fahmi, I. (2014). Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta CV

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Hadari Nawawi, 1989. Administrasi Pendidikan, Jakarta: CV Mas Agung, hal. 77.

I Ideswal, Y Yahya, H Alkadri, 2020. Kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar, Jurnal Basicedu, jbasic.org

Jumirah: 2020, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, SD Negeri 3 Kalipetir bu.jumir@gmail.com p-ISSN 2622-772X e-ISSN 2622-3694.

Kartono, K. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers

Mukhid, A. (2009). Self Efficacy (Perspektif Teori Kognitif Sosial dan

Implikasinya terhadap Pendidikan). Jurnal Tadris, 4 (1), 108-119.

Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 98.

Mulyasa, 2014. Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan

Menyenangkan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

N. L Gita Setya Utami¹, I Gst Agung Oka Negara²: 2021, Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia *e-mail: niluhgitasetyautami12@undiksha.ac.id, p-ISSN 2614-3909 e-ISSN 2614-3895

Piet A. Sahertian, Profil Pendidik Professional, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hal. 8.

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.

- Prihatin, Eka. 2011. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: ALFABETA.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta. Gava Media.
- Rahmayani, 2016. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>. (diakses 31 maret 2016)
- Rivai, V. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins Stephen P dan Judge Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ke 2, Salemba Empat, Jakarta. H.117
- Soewardji Lazaruth, 2000. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius), hal. 60.
- <https://blog.kejarcita.id/7-budaya-positif-yang-bisa-diterapkan-di-sekolah/>
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, H. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan*. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>.
- Supardi, 2016. *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Udin Syaefudin Saud, 2013. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung; Alfabeta, Cet. 6.
- Usman, Moh. Uzer. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm 117.
- Wagiran. 2013. *Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin*. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (Nomor 1 tahun 17)*. Hlm. 150-155.
- Yahaya, A., & Abd. Majid, N. 2011. *Hubungan Antara Budaya Formal Sekolah Dan Gaya Pembelajaran Pelajar Dengan Pencapaian Akademik Pelajar Sekolah Menengah*. *educational Psychology and Counseling*, 2(4), 78-112. <http://eprints.utm.my/id/eprint/13383/>.
- Zuhri Zurgobban: *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Budaya Sekolah Dan Kompetensi Guru Implikasinya Pada Kinerja Guru SMP Darul Musyawirin Kabupaten Cirebon*.