

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI  
KECAMATAN BANYUASIN III**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Nama : MUHAMMAD WITNO**  
**NPM : 224741035**  
**Konsentrasi : Manajemen Pendidikan**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

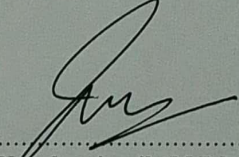
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH  
DASAR NEGERI DI KECAMATAN BANYUASIN III

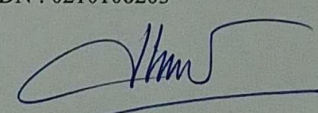
Nama : MUHAMMAD WITNO  
NPM : 224741035  
Konsentrasi : MANAJEMEN PENDIDIKAN  
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH, MOTIVASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU  
SEKOLAH DASAR NEGERI DI  
KECAMATAN BANYUASIN III

Pembimbing Tesis :

Tanggal <sup>25/09/2023</sup> ..... Pembimbing I

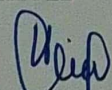
  
.....  
Dr. Nurulanningsih, M.Pd  
NIDN : 0210108203

Tanggal <sup>15/09/23</sup> ..... Pembimbing II

  
.....  
Dr. Darmawan Budiyanto, M.Pd  
NIDN : 0223018001

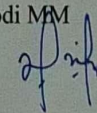
Mengetahui

Dekan FEB

  
Dr. Msy. Milial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Tanggal .....

Kaprodi MM

  
Dr. Sari Sakarina, SE, M.M  
NIDN : 0214038501

Tanggal <sup>27/09/2023</sup> .....

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD WITNO  
NPM : 224741035  
Program Studi : Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyuasin III

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Megister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang18 sesungguhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jeelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Megister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2023

Yang menyatakan,

A 1000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METERA', and 'POSTAL'. The signature is written in black ink over the stamp.

**MUHAMMAD WITNO**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyuasin III. Penelitian ini menggunakan sampel 60 responden, yang merupakan guru PNS dan Non PNS di sekolah dasar di kecamatan Banyuasin III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari uji yang telah dilakukan dengan taraf signifikansi 5% yang menunjukkan dengan nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu  $2,473 > 1,671$  sehingga mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Untuk variabel motivasi diperoleh nilai t-statistik juga lebih besar dari nilai t-tabel sebesar  $4,196 > 1,671$  sehingga motivasi juga berpengaruh positif terhadap Kinerja. Selain kedua variabel tersebut ada juga variabel budaya organisasi yang berdasarkan pengujian menunjukkan nilai tstatistik lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu  $4,211 > 1,671$ . hal ini juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi, Kinerja Guru

## ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership, motivation and organizational culture on teacher performance in State Elementary Schools in Banyuasin III District. This research used a sample of 60 respondents, who were civil servant and non-civil servant teachers in elementary schools in Banyuasin III subdistrict. The research results show that the test that has been carried out with a significance level of 5% shows that the t-statistic value is greater than the t-table value, namely  $2.473 > 1.671$ , thus indicating that leadership has a positive effect on performance. For the motivation variable, the t-statistic value obtained is also greater than the t-table value of  $4.196 > 1.671$  so that motivation also has a positive effect on performance. Apart from these two variables, there is also an organizational culture variable which, based on testing, shows a t-statistic value greater than the t-table value, namely  $4.211 > 1.671$ . This also indicates that organizational culture has a positive effect on performance.

**Keywords:** Leadership, Motivation and Organizational Culture, Teacher Performance

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Surat Pernyataan.....	iii
Abstrak.....	iv
Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Riwayat Hidup.....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>11</b>
2.1 Kepemimpinan.....	11
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.1.2 Indikator Kepemimpinan .....	13
2.2 Budaya Organisasi .....	15
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	15
2.2.2 Indikator Budaya Organisasi .....	17
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	19
2.3 Motivasi .....	21
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	21
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi.....	23
2.4 Kinerja .....	24
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	24
2.4.2 Indikator Kinerja .....	26
2.4 Hasil Penelitian yang Relevan.....	27
2.5 Kerangka Berpikir.....	30
2.6 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33

3.2 Desain Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi .....	34
3.3.2 Sampel .....	35
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 Sumber .....	37
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	39
3.5.1 Definisi Konseptual.....	39
3.5.2 Definisi Operasional.....	39
3.6 Kisi-Kisi Instrumen.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Model Pengukuran atau Outer Model .....	44
3.7.1.1 Uji Validitas .....	44
3.7.1.2 Reliabilitas .....	45
3.7.2 Model Struktural atau Inner Model .....	46
3.8 Pengujian Hipotesis .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Analisis Data .....	48
4.1.1 Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model .....	48
4.1.1.1 <i>Convergent Validity</i> .....	50
4.1.1.2 <i>Discriminate Validity</i> .....	51
4.1.1.3 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i> .....	53
4.1.2 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	54
4.1.3 Pengujian Hipotesis .....	54
4.2 Pembahasan .....	57
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja .....	58
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	59
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	60
4.2.4 Pengaruh Secara Bersama-sama Kepemininan, Motivasi..... Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	33
Tabel 3.2 Jumlah Guru SDN Kecamatan Bnyuasin III .....	35
Tabel 3.3 Jumlah Sampel.....	37
Tabel 3.4 Skala Likert .....	39
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	41
Tabel 4.1 Average Variance Extracted (AVE) .....	50
Tabel 4.2 <i>Cross Loading</i> .....	51
Tabel 4.3 Nilai AVE.....	52
Tabel 4.4 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	53
Tabel 4.5 <i>Path Coefficients</i> (Mean, STDEV, t-Value).....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 4.1 Tampilan Hasil PLS <i>Algorithm 1</i> .....	48
Gambar 4.2 Tampilan Hasil PLS <i>Algorithm 2</i> .....	49
Gambar 4.3 Tampilan Hasil PLS <i>Algorithm 3</i> .....	50
Gambar 4.4 Tampilan Hasil PLS <i>Boothstrapping</i> .....	55
Gambar 4.5 Tampilan Hasil PLS <i>Boothstrapping 2</i> .....	56
Gambar 4.6 Tampilan Hasil PLS <i>Boothstrapping 3</i> .....	56
Gambar 4.7 Tampilan Hasil PLS <i>Boothstrapping 4</i> .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Daftar Pernyataan Kuesioner kepemimpinan .....	72
Lampiran 2 Lembar Daftar Pernyataan Kuesioner motivasi .....	74
Lampiran 3 Lembar Daftar Pernyataan Kuesioner budaya organisasi ....	72
Lampiran 4 Lembar Daftar Pernyataan Kuesioner kinerja .....	78
Lampiran 5 Data Hasil Kuesioner kepemimpinan .....	80
Lampiran 6 Data Hasil Kuesioner motivasi .....	82
Lampiran 7 Data Hasil Kuesioner budaya organisasi .....	84
Lampiran 8 Data Hasil Kuesioner kinerja .....	86
Lampiran 9 Evaluasi <i>Measurement (Outer) Model</i> .....	87
Lampiran 10 Discriminate Validity .....	90
Lampiran 11 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha .....	91
Lampiran 12 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	92
Lampiran 13 r-tabel .....	93
Lampiran 14 T-tabel .....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada bab ini, akan dibahas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai di masyarakat serta budaya. Pendidikan merupakan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas diperlukan juga seorang guru pendidik yang berkualitas. Untuk menghasilkan guru pendidik yang berkualitas dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting karena kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerja (Wrtini, 2022, p. 1)

Menurut Kristiawan dalam (Wartini, 2022, p. 1) peran guru menjadi penentu keberhasilan misi pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab mengatur, mengarahkan, dan menciptakan suasana kondusif yang mendorong siswa melakukan proses pembelajaran. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan bahkan sumber daya pendidikan lain, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan

setiap peserta didik, semakin baik kinerja guru maka semakin berkualitas pendidikan yang dihasilkan.

Berdasarkan Pasal 40 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Kewajiban Guru mencakup :

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Untuk memperkuat dalam penilaian kinerja guru, Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
3. Mengevaluasi pembelajaran.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banyuasin III perlu ditingkatkan lagi. Realita yang terlihat mengenai kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Masih banyaknya Guru yang tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, sehingga masih terdapat guru yang belum mampu memperbaharui kualitasnya dan kuantitasnya dalam persaingan untuk mencapai kinerja yang baik.

2. Masih banyak guru yang belum mampu memunculkan kreatifitasnya dalam beradaptasi dengan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi (IPTEK) Sarana prasarana yang kurang memadai sehingga menghambat proses penyampaian pelajaran kepada peserta didik.
3. Masih ada beberapa Guru yang belum berstatus guru profesional (Sertifikasi Guru). Hal ini juga mendasari adanya penurunan pada kinerja guru sehingga harapan guru kedepannya seluruh guru dapat menjadi guru profesional (sertifikasi guru).

Menurut Rivai & Basri dalam (Dasmadi, 2021, p. 1.) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai perlu dievaluasi sebagai acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh sebuah instansi didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui hasil-hasilnya. tanpa penilain terhadap terhadap kinerja sebuah organisasi, maka tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil karena keberhasilan instansi merupakan cerminan peningkatan kinerja.

Dari beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini, tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan dilakukan penelitian. peneliti hanya berfokus pada tiga faktor saja, yakni: pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

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.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukiyanto & Tsalisatul Maulidah (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan hasil penelitian Titik Handayani & Aliyah (2015) juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam pembahasan ini tidak hanya pengaruh kepemimpinan saja, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyuasin III. Didalam sebuah institusi setiap individu pasti memiliki karakter dan sifat yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh latar belakang yang berbeda pula dari setiap individu yang ada didalamnya. Oleh karena itu didalam institusi apapun diperlukan budaya organisasi yang berfungsi untuk menyatukan perbedaan karakter dan sifat dari setiap guru, sehingga guru dapat saling bekerja sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan.

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. Informasi yang diberikan pengawas sekolah sehubungan dengan kondisi ini, banyak kelalaian yang dikerjakan guru seperti: berbincangbincang diwaktu saat KBM berlangsung, hal tersebut sudah menjadi budaya sekolah tersebut. Kondisi ini mengindikasikan kinerja guru sulit untuk dimaksimalkan bila budaya di sekolah tersebut tidak mendukung atau mencerminkan sebagai organisasi tempat belajar.

Hasil penelitian yang dilakukan Endang & Yelvia (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 50,1 % terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implementasi praktis agar kinerja guru dapat ditingkatkan perlu dilakukan peningkatan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian diatas masih terlihat bahwa budaya organisasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyuasin III masih belum berjalan sebagaimana mestinya, dalam hal ini ditandai dengan masih adanya guru yang terlambat memberikan Rancangan Program Pembelajaran (RPP) , kemudian guru belum melaksanakan seutuhnya Rancangan Program Pembelajaran (RPP) tersebut, masih banyaknya guru yang tidak melaksanakan piket sesuai jadwal yang telah ditentukan, guru masih banyak yang belum mau mengikuti pelatihan dan pembelajaran dibidang teknologi khususnya dalam penggunaan komputer dan media pembelajaran daring.

Dalam penelitian ini guru dan seluruh komponen didalam diharapkan agar mulai membiasakan diri untuk melaksanakan budaya organisasi sesuai ketentuan yang berlaku sehingga budaya organisasi juga diharapkan menjadi salah faktor agar kinerja guru dapat meningkat.

Selain faktor pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi, ada juga faktor penting dan dapat mempengaruhi kinerja yang maksimal seorang guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai motor penggerak guru dalam melaksanakan tugasnya masih ditemui berbagai permasalahan. Motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Unsur-unsur motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri guru. Dalam melaksanakan tugas, guru belum termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Guru belum mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi setinggi-tingginya dalam melaksanakan tugas. Guru melaksanakan tugas hanya karena sekedar memenuhi kewajiban. Tidak ada target tinggi yang menantang yang harus diraih guru. Selain tugas mengajar, motivasi guru dalam berprestasi di luar tugas mengajarnya juga rendah. Guru-guru yang berprestasi juga belum mendapatkan perhatian dari pihak sekolah. Tidak ada reward yang membuat guru termotivasi untuk meraih prestasi. Sekolah terkesan tidak mau tahu dengan prestasi yang diraih guru (Wartini, 2022, p. 4.).

Ditegaskan juga oleh Herzberg dalam (Dasmadi, 2021, p. 5) motivasi kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan tugas yang dipercayakan padanya. Semangat dan motivasi yang tinggi menjadikan pegawai dapat bekerja secara profesional. Keberhasilan pegawai dalam mengelola aktivitas



untuk mencapai kinerja yang tinggi harus didukung oleh motivasi yang kuat, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya pentingnya faktor motivasi sebagai pendorong perilaku yang signifikan dan mempunyai andil sebagai penentu kinerja.

Berdasarkan uraian diatas menurut para ahli dan penelitan terdahulu yang relevan dapat disimpulkan bahwa setiap guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas, motivasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap bangkitnya semangat kerja dan dengan demikian kinerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyuasin III”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan di atas, teridentifikasi beberapa masalah dalam penelitian di antaranya :

- a. Guru kurang menciptakan suasana dan proses belajar yang kondusif,
- b. Kepala Sekolah kurang memberikan motivasi kepada guru, masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik,
- c. Kepala Sekolah dan guru kurang menciptakan kerja sama dalam mencapai tujuan sekolah,

- d. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bervariasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyuasin III
- e. Budaya organisasi yang kurang kondusif.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, menggambarkan adanya beberapa aspek yang mungkin menjadi penyebab munculnya masalah yang dapat mempengaruhi kinerja guru di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1 ), motivasi (X2 ), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyuasin III.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka ada beberapa masalah yang teridentifikasi untuk dijadikan sebagai rumusan masalah dalam penelitian tesis ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?
- d. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

- a. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
- d. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi guru penelitian ini dapat berguna dalam hal sebagai berikut:
  - 1) meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kompetensi pedagogik dalam mendukung pelaksanaan tugas dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru dan memperbaiki kualitas pembelajarannya di kelas.
  - 2) menambah pengetahuan dan wawasan berkenaan dengan peranan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru.
  - 3) menerapkan berbagai upaya dalam menjalankan tugas guru agar terciptanya sekolah yang efektif atau efektivitas sekolah
- b. Bagi Kepala Sekolah penelitian ini bermanfaat dalam hal sebagai berikut.
  - 1) memahami akan tugas manajerial dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah.

- 2) membina guru dan anggota sekolah agar dapat menciptakan budaya organisasi, supaya tercipta efektivitas sekolah.
  - 3) membina guru dengan cara memotivasi agar terciptanya efektivitas sekolah.
- c. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah dan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengoptimalkan efektivitas sekolah sehingga dapat bermanfaat untuk semua pihak sekolah di Kecamatan Banyuasin III.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin. 2004. *Analisis, Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*. Malang. FIP Universitas Negeri Malang.
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Diunduh dari [https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf) pada 3 April 2023.
- Dasmadi, 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten)*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Emzir, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Endang & Yelvia. 2014. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 simpang empat. Jurnal apresiasi ekonomi volume 2 nomor 3, september 2014, 143-152, ISSN: 2337-3997*. Tersedia di online: <https://media.neliti.com/media/publications/40242-ID-pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-guru.pdf>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 71–80. <http://doi.org/10.21009/JRMSI>.
- Khairiah, 2020. *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Bengkulu: CV. Zigie Utama.
- Muhammad Junaidi Syakir & Pardjono, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru SMA. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2, September 2015 (226-240)*. Tersedia Online: <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6339/6352>.

- Nurjannah Muzakkir, Harlindah Harniati Arfan, dan Asri. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng*. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Volume 4 Nomor 1 Februari 2023 Hal. 116 – 130. tersedia online: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3460/1808>
- Permen PAN. 2025. *Undang- undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Diunduh dari <https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf> pada 3 April 2023.
- Peraturan menteri pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009. diunduh dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/132929/permen-pan-rb-no-16-tahun-2009> pada 4 April 2023.
- Robbins, Stephen, P. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sekaran, U. 2014. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas*. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif kualitaitaf dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susi Hendriani & Yuli Artati. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar*. *Pekbis Jurnal, Volume 6, No.1*. tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/8904-ID-pengaruh-kepemimpin-an-budaya-organisasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-apar.pdf>
- Sukiyanto & Tsalisatul Maulidah (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru dan Karyawan*. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama) Vol. 7 No. 1 Januari 2020 P-ISSN: 2339-2258 (Print) E-ISSN: 2548-821X (Online)* <https://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE/article/view/874/pdf>
- Syafrida, Unang, dkk, 2022. *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Titik Handayani & Aliyah (2015). *Pengaruh Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2, September 2015* (264-277) .Tersedia Online: <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6342/6359>.

Wartini. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jawa Tengah: Lakeisha.