

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU**

Ismi Ika Yunita

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan

ismiikayunita85@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research* pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh. Alat analisis yang digunakan Uji regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan uji t dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murni & Sulasmi, 2021). Jadi hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru terbukti kebenarannya. Budaya Sekolah berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan uji t dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murni & Sulasmi, 2021). Jadi hipotesis yang menyatakan Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study is the Influence of School Leadership and Culture on Teacher Work Motivation. Source of data used is primary data. The type of research used is Explanatory Research with a Quantitative approach using Saturated Sampling techniques. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Test. The results of this study mean that leadership has a positive effect on teacher work motivation. This is proven by the t test and is in line with research conducted by (Murni & Sulasmi, 2021). So the hypothesis that leadership influences teacher work motivation is proven true. School Culture has a positive effect on Teacher Work Motivation. This is proven by the t test and is in line with research conducted by (Murni & Sulasmi, 2021). So the hypothesis that school culture influences teacher work motivation is proven to be true.

Keywords : Leadership, School Culture, Teacher Work Motivation

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan ruang lingkup disebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan memajemen dan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian suatu tujuan di organisasi tersebut. Peningkatan mutu Pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses Pendidikan.

Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut, usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan Pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses Pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tingi dan

rendahnya mutu hasil Pendidikan mempunyai posisi strateis maka setiap usaha peningkatan mutu Pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Oleh karena itu guru memainkan peranan penting dalam proses Pendidikan, maka perhatian terhadap guru tidak boleh diabaikan, terutama persoalan motivasi kerja guru.

Kemampuan guru akan menjadi salah satu penentu keberhasilan Pendidikan. Dengan kemampuannya, guru dapat mempengaruhi peserta didik untuk berkemauan belajar dengan sungguh-sungguh, juga mempengaruhi peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga anak memiliki sikap mandiri, sikap sosial, dan kemampuan akademik yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuan selanjutnya. Mengingat peranan guru yang sangat penting, maka guru menjadi personal yang terlibat langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan demi mencapai tujuan Pendidikan. Peranan guru dalam proses Pendidikan tak tergantikan. Guru bahkan menjadi tokoh utama bagi anak-anak didiknya untuk dicontoh dan diteladani.

Wahjosumidjo (2011:48) memaparkan budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*value*) yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada di sekolah. Budaya sekolah atau iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif.

Motivasi kerja merupakan reaksi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dapat termotivasi untuk bekerja dengan salah satu aspek yang ada di pekerjaannya dan akan tidak puas terhadap satu atau lebih aspek lainnya. Motivasi kerja menurut Anoraga (2014) merupakan sesuatu yang menciptakan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan sikap yang positif untuk guru yang akan membantu pekerjaannya dengan menimbulkan keinginan atau dorongan terhadap kebutuhan mengajar, mendidik, membimbing, serta mengarahkan peserta didik lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada guru SMP Negeri 3 Pekalongan yang beralamat di Jl. Merak No. 3, RT. 01/RW 03. Kandang Panjang, Kec. Pekalongan Utara, Kota Pekalongan. Kurikulum yang digunakan di sekolah ini, untuk kelas 7 menggunakan kurikulum merdeka. Sedangkan kelas 8 dan 9 menggunakan kurikulum 13.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Runtut Wijiasiasih, M.Pd selaku Kepala Sekolah, mengatakan bahwa permasalahan yang ada di sekolah ini kurangnya minat membaca pada siswa pada mata pelajaran tertentu. Dan tata tertib yang kadang masih dilanggar oleh siswa, walaupun sudah diperingatkan.

Dalam melakukan penelitian, memerlukan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk menjadi acuan dalam mendukung sebuah penelitian. Agar penelitian yang sedang dilakukukan lebih lebih baik dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murni & Sulasmi, 2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan, menunjukkan bahwa hasil penelitian Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, Budaya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara serempak signifikan motivasi kerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru”

KAJIAN PUSTAKA

KEPEMIMPINAN

Menurut Mulyono (2008:143), kepemimpinan kepala sekolah merupakan pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Kepemimpinan kepala sekolah yang memperhatikan tingkat kematangan, kesiapan, kedewasaan, dan perlakuan yang disesuaikan dengan situasi yang berbeda-beda serta didukung oleh guru yang memiliki kepribadian yang mantap, mandiri, bertanggung jawab, dan integrasi tinggi diharapkan akan mampu mengembangkan diri, kemauan serta meraih kesuksesan. Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas (Mulyasa, 2009:115).

Indikator Kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2008:34), sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

BUDAYA SEKOLAH

Budaya sekolah adalah 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. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara Bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Budaya sekolah dibagi menjadi dua, yaitu budaya yang mempunyai nilai-nilai primer, yaitu :

1. Tujuan organisasi sekolah
2. Konsensus komitmen terhadap tugas
3. Keunggulan
4. Kesatuan kepentingan
5. Imbalan berdasarkan prestasi
6. Empiris
7. Keakraban
8. Integritas

Sedangkan budaya yang bernilai sekunder, yaitu :

1. Penerimaan layanan
2. Pengendalian disiplin

3. Kemandirian
4. Pengambilan keputusan yang cepat
5. Visioner
6. Pengembangan

Menurut Schein (2004), Dimensi Budaya organisasi dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu :

1. Dimensi lingkungan luar (*external environments*), yang terdapat 5 indikator, yaitu :
 - a. *Mission and strategy*
 - b. *Goals*
 - c. *Means to achieve goals*
 - d. *Measurement*
 - e. *correction*
2. Dimensi integrasi internal (*internal integration*), yang terdapat 8 indikator, yaitu :
 - a. *Common language*
 - b. *Group boundaries for inclusion and exclusion*
 - c. *Distributing power and status*
 - d. *Developing norms of intimacy*
 - e. *Friendship and love*
 - f. *Reward and punishment*
 - g. *Explaining and explainable*
 - h. *Ideology and religion*

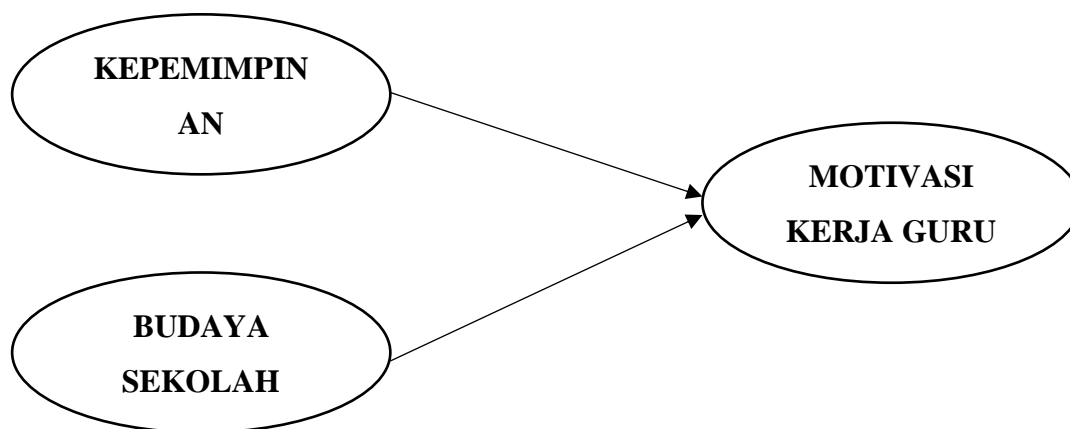
MOTIVASI KERJA GURU

Menurut Uno (2007), motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Agar seorang guru dapat menjadi profesional perlu adanya motivasi dari guru tersebut. Menurut Handoko (2003:252) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai mengubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki guru perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya. Salah satunya adalah dengan pemberian motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki manajemen, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi.

Indikator Motivasi Kerja Guru menurut Mangkunegara (2011:93) sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan berprestasi
2. Peluang untuk berkembang
3. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
4. Kebutuhan akan pengakuan
5. Gaji yang diterima

INDIKATOR PENELITIAN



Gambar 1. Indikator Penelitian

Sumber : Data Diolah, 2023

Hipotesis Penelitian :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Guru

H2 : Budaya Sekolah berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Guru

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2010:10).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket atau Kuesioner. Angket atau Kuesioner merupakan metode pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Perhitungan skala likert mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju pada metode angket maupun kuesioner yang diberikan kepada responden. Selain itu, data juga diperoleh dari berbagai macam jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapat dari transformasi sebuah data yang berjenjang dengan memberikan simbol angka. Kuesioner yang berisikan suatu pertanyaan yang harus diisi oleh guru SMP Negeri 3 Pekalongan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri 3 Pekalongan yaitu sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2015:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Bila populasi besar dan

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang pada populasi, maka penelitian menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018).

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010:85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan model regresi linier berganda, dimana dalam uji regresi tersebut akan diuji pengaruh variabel independent terhadap dependen. Pengelolaan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasisk, dan uji hipotesis dengan menggunakan regresi linier, dan menggunakan bantuan program *SPSS for window versi* 22.0. Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Keterangan

Y = Motivasi Kerja Guru

α = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Sekolah

β = Koefisien Regresi

e = Standart error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden. Responden berdasarkan usia pada tabel berikut :

Tabel 1.1.

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

| Usia | Jumlah | Presensi |
|-------------|--------|----------|
| <25 tahun | 3 | 10% |
| 26-35 tahun | 9 | 30% |
| 36-59 tahun | 18 | 60% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 1.1. diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun adalah sebanyak 3 orang (10%), yang berusia 26-35 tahun sebanyak 9 orang (30%), yang berusia 36-59 tahun sebanyak 18 orang (60%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, komposisi responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 36-59 tahun.

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja pada tabel berikut :

Tabel 1.2.
 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------|------------|
| 1-2 tahun | 2 | 6,67% |
| 3-4 tahun | 9 | 30% |
| >5 tahun | 19 | 63,33% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 1.2. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki Lama Bekerja 1-2 tahun sebanyak 2 orang (6,67%), yang memiliki lama bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 9 orang (30%), sisanya yang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 19 orang (63,33%). Dari data distribusi responden berdasarkan Lama Bekerja, komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin pada tabel berikut :

Tabel 1.3
 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki | 8 | 2,67% |
| Perempuan | 22 | 73,33% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 1.3. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 8 orang (2,67%) dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 22 orang (73,33%). Dari data distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin. Komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh berjenis kelamin Perempuan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas didapatkan sebagai berikut :

Tabel 1.4.
 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru

| Variabel | Rhitung | Rtabel | Sig. | Keterangan |
|----------------|---------|--------|------|------------|
| KEPEMIMPINAN | .501 | .320 | .005 | Valid |
| | .799 | .320 | .000 | Valid |
| | .855 | .320 | .000 | Valid |
| | .838 | .320 | .000 | Valid |
| | .783 | .320 | .000 | Valid |
| | .797 | .320 | .000 | Valid |
| | .799 | .320 | .000 | Valid |
| | .527 | .320 | .003 | Valid |
| | .764 | .320 | .000 | Valid |
| | .771 | .320 | .000 | Valid |
| BUDAYA SEKOLAH | .563 | .320 | .001 | Valid |
| | .629 | .320 | .000 | Valid |
| | .628 | .320 | .000 | Valid |
| | .516 | .320 | .003 | Valid |

| | | | | |
|------------------------|------|------|-------|-------|
| | .531 | .320 | .003 | Valid |
| | .659 | .320 | .000 | Valid |
| | .534 | .320 | .002 | Valid |
| | .495 | .320 | .005 | Valid |
| | .578 | .320 | .001 | Valid |
| | .578 | .320 | .001 | Valid |
| | .693 | .320 | .000 | Valid |
| | .726 | .320 | .000 | Valid |
| | .642 | .320 | .000 | Valid |
| | .606 | .320 | .000 | Valid |
| | .784 | .320 | .000 | Valid |
| | .692 | .320 | .000 | Valid |
| | .518 | .320 | .003 | Valid |
| | .634 | .320 | .000 | Valid |
| | .557 | .320 | .001 | Valid |
| .508 | .320 | .004 | Valid | |
| MOTIVASI KERJA GURU | .732 | .320 | .000 | Valid |
| | .584 | .320 | .001 | Valid |
| | .642 | .320 | .000 | Valid |
| | .527 | .320 | .003 | Valid |
| | .524 | .320 | .003 | Valid |
| | .736 | .320 | .000 | Valid |
| | .589 | .320 | .001 | Valid |
| .614 | .320 | .000 | Valid | |

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 1.4. diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru dinyatakan Valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel (0.320) dan tingkat signifikansi $<$ α (0,05). Dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner tentang Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5.
 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---------------------|-----------------|----------|------------|
| Kepemimpinan | .911 | $>$ 0,60 | Reliabel |
| Budaya Sekolah | .909 | $>$ 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja Guru | .737 | $>$ 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1.5. menunjukkan instrument penelitian yaitu kuesioner Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru memiliki nilai *Cronsbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah dapat *representative* dalam arti pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*). Setelah

dilakukan instrument yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan *reliabel*.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal

Tabel 1.6.

Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2.22602233 |
| | Absolute | .135 |
| Most Extreme Differences | Positive | .135 |
| | Negative | -.102 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .741 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .642 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1.6. menunjukkan bahwa nilai signifikan atau *Asym Sig (2 tailed)* 0,642 lebih besar ddari 0,05 (*p-value* > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikoneritas

Pengujian Multikoneritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar varoabel independent. Deteksi adanya multikoneritas dapat dilakukan dengan melihat tingkat *Vaaariance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerace*.

Tabel 1.7.

Hasil Uji Multikoneritas

| Model | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| (Constant) | 11.288 | 5.048 | | 2.236 | .034 | | |
| ¹ Kepemimpinan | .288 | .117 | .447 | 2.467 | .020 | .439 | 2.280 |
| Budaya Sekolah | .151 | .070 | .389 | 2.149 | .041 | .439 | 2.280 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.7. dapat dilihat bahwa hasil uji multikoneritas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pentimpangan multikoneritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah metode *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai dari seluruh variabel independent dengan nilai mutlak (*absolute*) dari nilai residual sehingga dihasilkan *probability value*.

Tabel 1.8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.524 | 2.454 | .331 | 1.029 | .313 |
| | Kepemimpinan | -.140 | .057 | -.642 | -2.476 | .020 |
| | Budaya Sekolah | .044 | .034 | .331 | 1.278 | .212 |

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.8. menunjukkan bahwa tidak ada gangguan Heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana *p-value* diatas tingkat signifikan (*p-value* > 0,05). Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah Heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika semua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen berarti model yang dibuat sudah layak (*goodness of fit*). Hasil uji F yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.9.
Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|---------|-------------|---------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 226.300 | 2 | 113.150 | 21.260 | .000 ^b |
| | Residual | 143.700 | 27 | 5.322 | | |
| | Total | 370.000 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.9. diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah secara simultan terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 0,000

< 0,05 dan nilai F hitung 21,260 > F tabel 3,34. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu Teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval. Regresi linier berganda digunakan untuk pembuktian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Tabel 1.10.
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 11.288 | 5.048 | | 2.236 | .034 |
| | Kepemimpinan | .288 | .117 | .447 | 2.467 | .020 |
| | Budaya Sekolah | .151 | .070 | .389 | 2.149 | .041 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru
 Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Model hubungan nilai variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11.288 + 0.288X_1 + 0.151X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Guru

α = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Sekolah

β = Koefisien Regresi

e = Standart error

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan/diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien Regresi Kepemimpinan bernilai positif. Menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja Guru
- b. Koefisien Regresi Budaya Sekolah bernilai positif. Menunjukkan bahwa apabila Budaya Sekolah meningkat, dengan asumsi Kepemimpinan dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja Guru.

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual (parsial) yakni dengan melihat pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 1.11.
 Hasil Uji T (Uji Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 11.288 | 5.048 | | 2.236 | .034 |
| 1 | | | | | |
| Kepemimpinan | .288 | .117 | .447 | 2.467 | .020 |
| Budaya Sekolah | .151 | .070 | .389 | 2.149 | .041 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan berdasarkan tabel 1.11. diperoleh t hitung 2,467 > t tabel 2,052 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar 0,020 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel Budaya Sekolah berdasarkan tabel 1.11. diperoleh t hitung 2,149 > t tabel 2,052 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar 0,041 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil analisis koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.12.
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .782 ^a | .612 | .583 | 2.307 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.12. menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besarnya koefisien determinasinya

sebesar 0,583. Mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 58,3%. Sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan uji t dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murni & Sulasmi, 2021). Jadi hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru terbukti kebenarannya.
2. Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan uji t dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murni & Sulasmi, 2021). Jadi hipotesis yang menyatakan Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru terbukti kebenarannya.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain :

1. Masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang Motivasi Kerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hosan, Komardi, D., Dan, & Panjaitan, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 250–262.
- Murni, T., & Sulasmi, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(3), 119–136. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7699>
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Sakdun, S., Sudharto, S., & Nurkolis, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Smk Negeri Di Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(2), 259–277. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i2.5392>
- Stiawati, T. I. M. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Kota Cilegon. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 952–959.
- Syakir, M. J., & Pardjono, P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru Sma. *Jurnal*

Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2), 226–240.
<https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6339>

Wirasti, W. dan R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 11, 369–387.