

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI KERJA GURU, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SMP/MTS DI KECAMATAN GALUR
KABUPATEN KULON PROGO**

Sri Wahyu Triwanti
Guru SMKN 1 Nanggulan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan (3) apakah budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru, dan (4) apakah di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo?

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah 160 guru SMP/MTs di Kecamatan Galur Kabupaten Kulonprogo. Sampel ditentukan dengan teknik *random sampling proportional technique* sehingga diperoleh 119. Teknik pengumpulan dan penelitian ini adalah angket. Sebelum digunakan instrument angket diuji validitasnya dengan menggunakan *corrected item-total correction correlation*. Selain itu, instrument penelitian diuji reliabilitasnya dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Data dianalisis dengan menggunakan *partial correlation analysis* dan hipotesis diuji dengan menggunakan *double regression analysis*.

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut. *Pertama*, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. *Kedua*, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. *Tiga*, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo, dan *keempat* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

Kata kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kultur Sekolah, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh

kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja. Dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja (Daryanto, 2011: 139).

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai Proses Belajar Mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Hamzah, 2007: 86).

Namun dalam kenyataan, tidak semua guru mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan: 1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran; 2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas; 3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas; 4) rendahnya motivasi berprestasi; 5) kurang disiplin; 6) rendahnya komitmen profesi; 7) rendahnya kemampuan manajemen waktu (Susandi, 2010). Kondisi tersebut didukung oleh fakta laporan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang menunjukkan bahwa hanya 31% guru yang layak mengajar (Dananjaya, 2005: 59). Selain itu, banyak guru SD hingga SLTA yang masih belum layak mengajar. Dengan melihat kenyataan tersebut terlihat bahwa kinerja guru di Indonesia masih sangat rendah (Surya dalam Hadiyanto, 2001).

Kinerja guru akan menjadi optimal bila mana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, baik itu kepala sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan keinginan yang bersih dan ikhlas, serta

selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik daripada kinerja hari kemarin dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja saat ini.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang sangat kompleks. Faktor-faktor tersebut di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, dan motivasi kerja (Ridwan, 2010: 135).

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan banyak cara, antara lain melalui keteladanan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja. Keteladanan kepala sekolah diharapkan akan mendorong para guru dalam meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah dilihat dengan bagaimana kepala sekolah menjalankan tugas sebagai pemimpin di suatu sekolah yang mempengaruhi semua bawahan untuk mengikutinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja sangat mutlak bagi seorang guru sebagai agen pembelajaran dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan salah satu manfaat yang diambil adalah motivasi kerja guru menjadi agen pembelajaran agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang rendah karena semangat kerja, gairah kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya

akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Budaya sekolah yang biasa disebut iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya, serta antara dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerjasama (*cooperative*) (Hasanah dalam Ridwan, 2010: 109). Kondisi yang terjadi pada keempat dimensi budaya sekolah tersebut diharapkan berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut. Hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Melihat berbagai permasalahan di atas, maka diperlukan penelitian berkaitan dengan kinerja guru, bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, bagaimana motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru,

dan bagaimana budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru. Ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu, penulis tertarik untuk meneliti, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo."

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah 160 guru SMP/MTs di Kecamatan Galur Kabupaten Kulonprogo. Sampel ditentukan dengan teknik *random sampling proportional technique* sehingga diperoleh 119. Teknik pengumpulan dan penelitian ini adalah angket. Sebelum digunakan instrument angket diuji validitasnya dengan menggunakan *corrected item-total correction correlation*. Selain itu, instrument penelitian diuji reliabilitasnya dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Data dianalisis dengan menggunakan *partial correlation analysis* dan hipotesis diuji dengan menggunakan *double regression analysis*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan estimasi regresi linear ganda dengan program SPSS 16, pengujian hipotesis pengaruh secara simultan diperoleh hasil seperti Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Ganda

Model Summary		
Model	R	R Square
1	,753 ^a	,568

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi untuk Koefisien Korelasi Ganda

ANOVA ^b		
Model	F	Sig.
1 Regression	50,314	,000 ^a

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

Hasil sumbangan efektif dan relatif dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

No	Nama Variabel Bebas	Sumbangan	
		Efektif	Relatif
1	Kepemimpinan kepala sekolah	12,5%	21,9%
2	Motivasi kerja	29,0%	51,1%
3	Budaya sekolah	15,3%	27,0%
Total		56,8%	100%

*) Variabel terikat: Kinerja Guru

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Ganda

Variabel	Variabel dependen: Kinerja Guru				Kesimpulan
	Unstandardized coefficient B	t hitung	Partial	Sig.	
Kepemimpinan kepala sekolah	0,146	2,551	0,231	0,012	Signifikan
Motivasi kerja	0,543	5,169	0,434	0,000	Signifikan
Budaya sekolah	0,244	2,952	0,265	0,004	Signifikan
Konstanta	= 15,270				
R ²	= 0,568				
F hitung	= 50,314				
Signifikan	= 0,000				

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
					Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	15,270		2,550	,012			
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,146	,208	2,551	,012	,599	,231	,156
Motivasi Kerja Guru	,543	,421	5,169	,000	,689	,434	,317
Budaya Sekolah	,244	,246	2,952	,004	,623	,265	,181

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Pengujian hipotesis pengaruh secara parsial dilakukan dengan analisis korelasi parsial dengan bantuan program SPSS 16. Hasilnya seperti pada Tabel 5.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo

Dari hasil analisis statistik regresi linier ganda, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo, yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 50,314. Keadaan ini menunjuk-

kan tinggi rendahnya ketiga variabel baik kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Secara bersama-sama ketiga variabel baik kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah memberikan andil yang signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Sekolah yang di dalamnya terdapat kepemimpinan kepala sekolah yang memberi keteladanan, mampu mentransformasi nilai-nilai positif kepada anggotanya, disertai guru-guru dengan motivasi kerja tinggi, dan budaya sekolah yang kondusif mampu secara efektif meningkatkan kinerja guru.

Pendapat dari beberapa ahli dapat dikaji sebagai berikut. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal individu seperti motivasi kerja, kemampuan komunikasi, persepsi, kreatifitas, kepribadian, pengetahuan, dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal dibagi lagi menjadi faktor keluarga, organisasi, dan masyarakat. Faktor keluarga meliputi dorongan keluarga, ekonomi keluarga, pola asuh, dan permasalahan keluarga. Faktor organisasi meliputi sistem kepemimpinan, manajemen, teman sejawat, proses organisasi, iklim, dan budaya sekolah. Faktor masyarakat meliputi kondisi sosial, ekonomi, politik, budaya, agama, dan kompetitor.

Lima faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, yaitu 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Kemampuan dan motivasi sebenarnya merupakan faktor internal. Dukungan yang diterima dan keberadaan pekerjaan merupakan faktor internal organisasi (Mathis dan Robert, 2001).

Berdasarkan kajian teori yang ada, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada teori yang menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer sekolah. Hampir dapat dipastikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka seluruh kegiatan sekolah akan berjalan optimal. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel terkuat dibanding 2 variabel lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah hanya memberikan sumbangan terhadap kinerja guru paling rendah yaitu 12,5%, sedangkan motivasi kerja guru memberikan sumbangan 29,0%, dan budaya sekolah memberikan sumbangan 15,3%. Hal ini berbanding terbalik dengan asumsi awal yang menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel terkuat di antara dua variabel lain.

Akan tetapi, jika merujuk pada teori motivasi, dorongan internal lebih kuat jika dibandingkan dengan dorongan eksternal. Kepemimpinan kepala seko-

lah termasuk faktor eksternal, sehingga apabila besar sumbangannya lebih kecil dibandingkan motivasi kerja dan budaya sekolah cukup masuk akal.

Motivasi intrinsik lebih kuat dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Kenyataan di lapangan juga menunjukkan bahwa banyak sekolah dengan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik, tetapi kinerja guru-gurunya cukup tinggi. Banyak guru yang mempunyai idealisme kerja yang tinggi, sehingga tidak terlalu tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Guru yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi tidak terlalu berharap dorongan eksternal.

Motivasi kerja guru dan budaya sekolah adalah dua faktor yang saling berhubungan. Sekolah yang mempunyai budaya sekolah yang kondusif akan cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

Hipotesis kedua berhasil dibuktikan secara statistik dengan hasil analisis korelasi parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, t_{hitung} sebesar 2,551. Arah koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi implementasi kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo juga akan meningkat. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang diindikasikan dengan visi jauh ke depan, idealisme yang tinggi, menginspirasi guru dan murid, memiliki sifat keteladanan, motivasi, membimbing, dan peduli dengan seluruh warga mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

Jika dihubungkan dengan beberapa literatur, terdapat kesesuaian antara hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor (Wirawan, 2009: 6). Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal individu, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal. Faktor internal organisasi ialah hal-hal yang di dalam lingkungan organisasi yang bisa mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Lingkungan tersebut antara lain berupa visi sekolah, misi sekolah, tujuan organisasi sekolah, kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah, strategi organisasi sekolah, sistem manajemen sekolah, kepemimpinan di sekolah, budaya organisasi, dan iklim organisasi.

3. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo

Hasil analisis korelasi parsial antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, t_{hitung} sebesar 5,169. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang meliputi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang diindikasikan dengan adanya dorongan untuk bekerja

dan mengajar dengan baik, kemajuan dalam membangun karier, semangat meraih penghargaan (*recognition*), tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan, memiliki minat terhadap tugas, dan motivasi berprestasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo juga akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan arah koefisien yang positif. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan perilaku disiplin, minat terhadap pekerjaan, dan motivasi berprestasi akan mencurahkan segala kemampuan dan potensinya untuk berkinerja dengan lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, salah satunya adalah faktor motivasi (Matis dan Jackson, 2001: 82), .

Performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor, yaitu 1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja dan 2) kemampuan dari pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2003: 177).

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya adalah 1) faktor kemampuan (*ability*) dan 2) faktor motivasi (*motivation*), di mana motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan (Mangkunegara, 2009: 67).

4. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo

Hasil analisis korelasi parsial antara budaya sekolah dengan kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, t_{hitung} sebesar 2,952. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah kondusif yang diindikasikan dengan lingkungan sekolah yang bersih, adanya visi misi sekolah, tata tertib yang ditaati bersama, upacara yang menjadi ciri khas sekolah, hubungan antar guru, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, dan perasaan kebersamaan, mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

Arah koefisien positif berarti semakin tinggi implementasi budaya sekolah, maka kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo juga akan meningkat. Jika dihubungkan terdapat kesesuaian antara hasil penelitian dengan beberapa literatur, iklim dan budaya sekolah yang kondusif sangat penting agar peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasa dihargai, serta orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan.

Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal individu, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal (Wirawan, 2009: 6). Lingkungan internal organisasi ini antara lain adalah lingkungan bagaimana iklim organisasi sekolah, budaya di sekolah, dan hubungan dengan guru dan karyawan dalam satu sekolah. Lingkungan

internal organisasi tersebut antara lain berupa visi, misi dan tujuan organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman sekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Keadaan ini menunjukkan tinggi rendahnya ketiga variabel baik kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo.

Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo sebesar 56,8%. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan paling rendah yaitu 12,5%, sedangkan motivasi kerja guru memberikan sumbangan paling tinggi yaitu 29,0%. dan budaya sekolah memberikan sumbangan 15,3%. Kepemimpinan kepala sekolah memberi sumbangan lebih kecil dibandingkan motivasi kerja dan budaya sekolah. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang menyebutkan bahwa dorongan internal lebih kuat jika dibandingkan dengan dorongan eksternal. Motivasi intrinsik lebih kuat dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan kepala sekolah termasuk faktor eksternal.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi implementasi kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo juga akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo sebesar 12,5%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo juga akan meningkat, hal ini ditunjukkan dengan arah koefisien yang positif. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo sebesar 29,0%.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Arah koefisien positif berarti semakin tinggi implementasi budaya sekolah maka kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo juga akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh budaya sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo sebesar 15,3%.

Daftar Pustaka

- Dananjaya, U. 2005. *Sekolah Gratis, Esai-esai Pendidikan yang Membebaskan*. Jakarta: Paramadina.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadiyanto. 2001. *Mengentaskan Nasib Guru Sistem Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Perspektif Ilmu Pendidikan (UNJ). Vol. 3 Tahun II Oktober 2001.
- Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. 2001. *Human Resource Management, 13th ed.* Mason: Cengage Learning.
- Ridwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susandi, D.W. 2010. *Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Guru*. [serial online] [diakses 24 Februari 2014] Diambil dari URL: www.smkn2pandeglang.net.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.