

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMP

Linda Novita^{1)*}, Siraj², Saiful Bahri³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia

*Email: lindanovitaabakar56@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article History	
Received : 08-12-2024	
Accepted : 11-03-2025	
Published : 30-04-2025	
Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja, Profesionalisme Guru	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh: 1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, 2) budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja, 3) kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, 4) budaya organisasi sekolah terhadap profesionalisme guru, dan 5) motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP yang ada di kecamatan Jeunib sebanyak 147 orang yang kemudian menjadi sampel sebanyak 106 orang setelah dihitung dengan rumus Slovin. Hasil penelitian didapatkan bahwa 1) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, 2) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja, 3) adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, 4) adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi sekolah terhadap profesionalisme guru, dan 5) adanya pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.
Keywords: Principal Leadership, School Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Professionalism	ABSTRACT <i>This study aims to analyze and prove the influence of: 1) principal leadership on work motivation, 2) school organizational culture on work motivation, 3) principal leadership on teacher professionalism, 4) school organizational culture on teacher professionalism, and 5) work motivation on teacher professionalism. This study uses a quantitative approach with the population of this study being all junior high school teachers in Jeunib sub-district as many as 147 people who then became a sample of 106 people after being calculated using the Slovin formula. The results of the study showed that 1) there was a positive and significant influence between the</i>

variable of principal leadership on work motivation, 2) there was a positive and significant influence between the variable of school organizational culture on work motivation, 3) there was a positive and significant influence between the variable of principal leadership on teacher professionalism, 4) there was an influence between the variable of school organizational culture on teacher professionalism, and 5) there was a direct influence between the variable of work motivation on teacher professionalism.

A. PENDAHULUAN

Tujuan diterbitkannya Undang-Undang No.25 Tahun 2000 tentang sertifikasi guru tentu sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan secara nasional (Muslich, 2007). Program ini seharusnya dapat menjadi pemacu guru untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan lebih baik lagi dan menghasilkan kinerja terbaiknya. Selain itu, pemerintah juga melakukan suatu gebrakan baru dalam dunia pendidikan yaitu pelaksanaan kurikulum merdeka berdasarkan Kepmendikbudristek No. 56 Tahun 2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum dalam rangka Pemulihan Pembelajaran (Kurikulum Merdeka) sebagai penyempurnaan kurikulum sebelumnya. Disamping itu, pemerintah juga mengupayakan pendidikan di Indonesia untuk terus maju dengan mengimplementasikan pendidikan guru penggerak dengan dibentuknya Balai Guru Penggerak yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan bagi guru, melalui perekrutan calon guru penggerak yang akan dididik dan dilatih secara daring dan luring selama 6 bulan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa upaya pemerintah dalam memberdayakan guru tidak lain adalah bertujuan untuk meningkatkan efektifitas lembaga pendidikan dan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manaf (2016) yang mengemukakan bahwa pemberdayaan guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dan mutu pendidikan, begitu pula dengan profesionalisme guru yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan mengalami peningkatan maupun penurunan yang disebabkan oleh pemberdayaan guru dan profesionalisme guru. Akan tetapi, upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru tidak dapat dipandang hanya dari satu sisi saja. Ada beberapa faktor yang juga tidak kalah berpengaruh terhadap profesionalisme guru,

antara lain adalah unsur-unsur yang ada di dalam lembaga sekolah yang tentunya memiliki keterkaitan yang erat satu dengan lainnya.

Hatton dan Smith (2000) menyatakan bahwa dimensi dari efektivitas sekolah antara lain: 1) kebermaknaan proses belajar mengajar; 2) manajemen sekolah/pengelolaan sekolah; 3) efektivitas budaya sekolah; 4) kepemimpinan kepala sekolah yang kuat; 5) *out put* sekolah (hasil dan prestasi); dan 6) *out come* (benefit). Dari beberapa unsur yang mempengaruhi efektifitas sekolah tersebut, kepala sekolah memiliki peran yang paling dominan karena kepala sekolah merupakan penggerak dalam organisasi pendidikan yaitu lembaga sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (1998) bahwa kepemimpinan merupakan motor penggerak atau daya penggerak sumber-sumber daya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan, usaha-usaha pemberdayaan semua sumber daya merupakan fungsi kepemimpinan yang sangat penting. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah, seorang guru dapat menghasilkan sebuah kinerja terbaiknya jika dipengaruhi oleh keberadaan seorang pemimpin di sekolah.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah secara tidak langsung juga turut berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Suasana kerja yang kondusif, bersifat kekeluargaan yang akur dan juga menyenangkan mampu memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang dimiliki ini tentunya juga akan sangat mempengaruhi pada kualitas kerja guru tersebut, sehingga tanpa disadari akan memberi pengaruh juga pada tingkat profesionalisme guru itu sendiri. Menurut Pidarta (1997:162) budaya sangat berpengaruh dalam pembentukan sekolah yang efektif, karena sekolah sebagai suatu bentuk organisasi mempunyai budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas.

Selain itu, motivasi kerja juga turut memberi pengaruh langsung terhadap profesionalisme guru. Seperti dijelaskan Abas (2011:73) berdasarkan hasil penelitiannya bahwa secara teoritis seorang guru akan memiliki produktivitas kerja yang baik jika ada motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat memacu semangat untuk terus meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan penjelasan, pendapat dan beberapa penelitian seperti yang telah diuraikan di atas, peneliti tergerak untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi

sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP di Kabupaten Bireuen. Penelitian ini dilaksanakan di seluruh SMP baik negeri maupun swasta yang ada di kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh: 1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, 2) budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja, 3) kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, 4) budaya organisasi sekolah terhadap profesionalisme guru, dan 5) motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana data yang diperoleh merupakan hasil data lapangan yang kemudian diolah dan dianalisis kembali dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24, skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert dengan 5 pernyataan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis jalur path dan regresi linear berganda. Total keseluruhan populasi dalam penelitian ini sebanyak 147 guru dan kemudian terpilihlah sampel sebanyak 106

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$
 orang berdasarkan rumus

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3) guru SMP di kecamatan Jeunieb, artinya bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka motivasi kerja guru juga meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan $t_{hitung} = 5,538 >$ dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,005$ berarti H_a diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pengaruh proporsional dengan rumus, terdapat pengaruh proporsional koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,083, dengan demikian 8,3% perubahan-perubahan motivasi kerja dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Mulyasa (Umar, 2021) menyatakan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional harus memenuhi tujuh peran dan fungsi, yaitu kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, pegawai administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator (sebagai motivator, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memotivasi tenaga kependidikan dalam menjalankan berbagai tugas dan

fungsinya). Motivasi ini dapat dipupuk dengan penyesuaian lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, insentif, penghargaan yang efektif dan dengan menyediakan sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah (X_2) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3) guru SMP di kecamatan Jeunieb, artinya bahwa jika budaya organisasi sekolah meningkat, maka motivasi kerja guru juga meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan $t_{hitung} = 15,744 >$ dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,000 < 0.005$ berarti H_a diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pengaruh proporsional dengan rumus, terdapat pengaruh proporsional koefisien jalur budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,013, dengan demikian 1,3% perubahan-perubahan motivasi kerja dapat ditentukan oleh budaya organisasi sekolah. Zamroni (2003:149) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi; norma, sistem nilai, perilaku, dan kepercayaan.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru (Y) pada sekolah menengah pertama di kecamatan Jeunieb, artinya bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka profesionalisme guru juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan $t_{hitung} = 6.158 >$ dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,000 < 0.005$ yang berarti H_a diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pengaruh proporsional dengan rumus, terdapat pengaruh proporsional koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 0,173, dengan demikian 17,3% peningkatan profesionalisme guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah (X_2) berpengaruh terhadap profesionalisme guru (Y), artinya bahwa jika budaya organisasi sekolah meningkat maka profesionalisme guru juga meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan $t_{hitung} = 1.860 >$ dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,003 < 0.005$ yang berarti H_a diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pengaruh proporsional dengan rumus, terdapat pengaruh proporsional koefisien jalur budaya organisasi sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 0,130, dengan demikian 13% peningkatan profesionalisme guru dapat

ditentukan oleh budaya organisasi sekolah artinya jika budaya organisasi sekolah meningkat maka profesionalisme guru juga meningkat.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_3) memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru (Y) pada sekolah menengah pertama di kecamatan Jeunieb. Sebaran data hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan $t_{hitung} = 4.885 >$ dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,000 < 0.005$ yang berarti H_a diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan pengaruh proporsional dengan rumus, terdapat pengaruh proporsional koefisien jalur motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 0,302, dengan demikian 30,2% peningkatan profesionalisme guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja yang berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat maka profesionalisme guru juga meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa hasil jumlah keseluruhan perhitungan persentase dari pengaruh proporsional koefisien jalur semua variabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 70,1%, selebihnya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap motivasi kerja Guru SMP di kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 28%. Hal tersebut diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi dan baik mengakibatkan profesionalisme guru SMP di kecamatan Jeunieb meningkat begitu juga sebaliknya.

Budaya organisasi sekolah berpengaruh langung positif secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP di kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 83,8%. Hal tersebut diartikan bahwa budaya organisasi sekolah yang tinggi mengakibatkan motivasi kerja guru SMP meningkat dan juga sebaliknya.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap profesionalisme guru, dengan pengaruh langsung relatif sebesar 72%. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan profesionalisme guru meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Budaya organisasi sekolah juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP di kecamatan Jeunieb kabupaten Bireuen dan motivasi kerja memberikan juga pengaruh terhadap profesionalisme guru, dengan pengaruh langung sebesar 76.6%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi sekolah yang rendah melalui motivasi kerja dapat menurunkan profesionalisme guru SMP di kecamatan Jeunieb dan begitu juga sebaliknya.

E. REFERENSI

- Achmad, H. H., Adha, R. N., & Nurul, Q, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 23-30
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 8(2), 189-206
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Nora, C. M., Bahri, S., & Siraj. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi terhadap Produktivitas Akademik Sekolah Dasar di Kabupaten Aceh Utara. *Journal of Education Research*, 5 (4), 4539–4546. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1593>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hera, Y. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Science (JES)*, 7(2), 150-156
- Kesumawati, N. & Ichwan. A. (2017). *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: Noer Fikri.
- Kumar. J. & Rao, B. D. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2004 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Pidarta. (1997). *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Bina Rineka Cipta
- Poppy, R. (2014). *Komunikasi Organisasi Teori Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai & Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Murai Kencana
- Robbin, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif , R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Pustaka Karya: Bandung
- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15 (2), 116-138.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Zamroni. (2003). *Paradigma pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIDRAF Publishing.