

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 SEI KANAN**

TESIS



**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
RASYID RIDHO HARAHAHAP
NIM. 21138040**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

ABSTRACT

Rasyid Ridho Harahap, 2023. *The Influence of Principal Leadership, Organizational Culture, and Motivation for Achievement on Teacher Performance at State Vocational High School 1 Sei Kanan. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.*

The aims of this study were: 1) to find out the influence of the principal's leadership on teacher performance, 2) to find out the influence of organizational culture on teacher performance, 3) to find out the effect of achievement motivation on teacher performance 4) to find out jointly the influence of school leadership, culture organization and achievement motivation on teacher performance. The type of research used is quantitative and uses a descriptive approach. The method used in finding research results is by distributing questionnaires.

This research works using four hypotheses: 1) partially there is a positive and significant influence of the principal's leadership on teacher performance, 2) partially there is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance, 3) partially there is a positive and significant influence of achievement motivation on teacher performance, 4) simultaneously there is a positive and significant influence of the principal's leadership, organizational culture and achievement motivation on teacher performance.

The research results obtained are: 1) the leadership of the principal has a positive and significant influence on teacher performance by 34.2%. This indicates that the leadership of the principal is getting better, the teacher's performance is getting better and vice versa, 2b) organizational culture has a positive and significant influence on teacher performance by 34.6%. Based on these results, it shows that the better or better the organizational culture, the better and better the teacher's performance and vice versa, 3) achievement motivation has a positive and significant influence on teacher performance by 30.9%. Based on these results, it shows that the better the achievement motivation, the better the teacher's performance, 4) school leadership, organizational culture and achievement motivation have a positive and significant effect on teacher performance (51.1%).

Keyword: *Principal Leadership, Organizational Culture, Achievement Motivation, Teacher Performance*

ABSTRAK

Rasyid Ridho Harahap, 2023. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kepada kinerja guru, 2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kepada kinerja guru, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, 4) untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Jenis penelitian yang dipakai merupakan kuantitatif serta memakai pendekatan deskriptif. Adapun cara yang dipakai didalam menemukan hasil penelitian dengan penyebaran angket.

Penelitian ini bekerja dengan menggunakan empat hipotesis: 1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru, 3) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, 4) secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi serta motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah: 1) kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34,2%. Hal tersebut menandakan kepemimpinan kepala sekolah makin baik maka kinerja guru semakin baik dan sebaliknya, 2) budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34,6%. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan makin baik ataupun bagus budaya organisasi maka akan makin baik dan bagus pula kinerja guru dan sebaliknya, 3) motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 30,9%. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan semakin baik motivasi berprestasi maka akan semakin baik pula kinerja guru, 4) kepemimpinan sekolah, budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (51,1%).

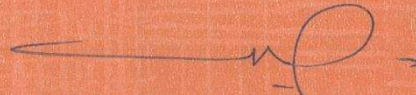
Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : Rasyid Ridho Harahap
NIM : 21138040
Program Studi : Magister (S2) PTK

MENYETUJUI

Pembimbing,



Dr. Ir. Remon Lapisa, S.T., M.T., M.Sc.
NIP. 19770918 200812 1 001

PENGESAHAN



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

Kordinator Program Studi Pascasarjana,



Prof. Dr. Ambivar, M.Pd
NIP. 1950213 198103 1 003

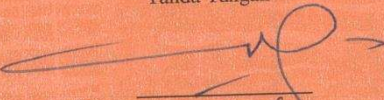
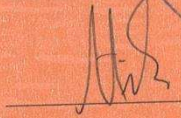

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS

TESIS

Mahasiswa : Rasyid Ridho Harahap
NIM : 21138040


Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 02 Februari 2023

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Dr. Ir. Remon Lapisa, S.T., M.T., M.Sc.</u> (Ketua)	
2	<u>Milana, S.T., M. Sc., Ph.D.</u> (Anggota)	
3	<u>Delima Yanti Sari, S.T., M.T., Ph.D.</u> (Anggota)	

Padang, 02 Februari 2023

Kordinator Program Studi Pascasarjana,


Prof. Dr. Ambiyar, M.Pd.
NIP. 19550213 198103 1 003

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan**” asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang ataupun Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri dengan bantuan tim pembimbing dan tim kontributor.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis saya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang bersedia.

Padang, 02 Februari 2023

Saya yang menyatakan,



Rasyid Ridho Harahap

NIM. 21138040

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Segala hormat dan puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan taufiq, rahmat dan inayah-Nya. Peneliti bersyukur atas kesempatan ini telah menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan”**.

Terselenggaranya tesis ini tidak terlepas dari motivasi, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu tidak berlebihan bila sekiranya ucapan terima kasih yang tulus dengan rasa hormat penulis ucapkan kepada :

1. Dr. Ir. Remon Lapisa, M.T, M.Sc. selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan dan pembinaan selama penyusunan tesis ini.
2. Milana, S.T., M.Sc., Ph.D dan Delima Yanti Sari, S.T., M.T., Ph.D selaku kontributor yang telah memberikan bantuan referensi dan kritik dalam penulisan tesis ini.
3. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Prof. Dr. Ambiyar, M.Pd. selaku Kordinator Pascasarjana Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Seluruh staff pengajar dan tata usaha di lingkungan Jurusan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Dra. Hesti Ermawan, M.M selaku Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan yang telah memberikan izin penelitian tesis in.

7. Teristimewa kepada keluarga peneliti terutama kepada kedua orang tua penelliti, ayahanda H. Asari Harahap dan ibunda Hj. Dori Omas Nasution yang telah memberikan kasih sayangnnya serta dukungan baik moril maupun materil kepada peneliti. Semoga Allah subhana wata'ala mengampuni dosa-dosa kedua orang tua peneliti dan membalas keduanya dengan kebaikan yang banyak.
8. Kepada Abang dan Kakak-kakak (Aspriadi Harahap, Dr. Dahrul Aman Harahap, S.Pt., S.E., M.M., M.Pd, Waslim Harahap, S.E, Jainuddin Harahap, M.T, Pitriyani Harahap, M.M, Nurajjjah Harahap, A.Md, Laila Ramadani Harahap, S.H. Ismail Harahap, S.E.
9. Segenap rekan seperjuangan, terkhusus mahasiswa Pendidikan dan Teknologi Kejuruan 2021 yang memberi banyak motivasi kepada penulis.

Semoga ALLAH SWT senantiasa memberikan berkat dan anugrah-NYA berlimpah bagi beliau-beliau yang tersebut di atas. Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan oleh karena itu semua saran dan kritik peneliti harapkan demi kesempurnaan tesis ini.

Padang, 15 Februari 2023
Peneliti,

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Definisi Operasional	9
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teori	10
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	10
2. Budaya Organisasi	13
3. Motivasi Berprestasi	16
4. Kinerja Guru	23
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
C. Kerangka Berpikir	30

D. Hipotesis	31
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel Penelitian	32
C. Jenis Penelitian	33
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Instrumen Penelitian	34
2. Teknik Pengolahan Data	40
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
B. Uji Asumsi Klasik	53
C. Analisis Data	57
D. Pembahasan	63
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Implikasi	70
C. Saran	71
DAFTAR RUJUKAN	72
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Relevan	29
3.1. Jadwal Penelitian	32
3.2. Skala Likert	34
3.3. Korelasi Variabel, Sumber, Metode serta Instrumen	35
3.4. Instrumen Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Oganisasi serta Motivasi Berprestasi	35
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Keadaan Guru	48
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.5. Hasil Validitas instrument angket kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kinerja guru	51
4.6. Hasil uji reliabilitas instrument	52
4.7. Kolmogorov SmirnovOne-Sample Kolmogorov-Smirnov Test ..	54
4.8. Uji Multikolinearitas	55
4.9. Persamaan Regresi	57
4.10. Uji t Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru ..	59

4.11. Uji F (Simultan)	62
4.12. Uji Determinasi	63
4.13. Hasil Uji Koefisien Korelasi Setiap Variabel	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	31
3.1. Flowchart Penelitian	39
3.2 Parameter Uji t	43
3.3 Kriteria Uji F	45
4.1. Grafik Histogram Normalitas Data	53
4.2. Uji Heteroskedastisitas	56
4.3. Uji t Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	59
4.4. Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	60
4.5. Uji t Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru	61
4.6. Hasil Uji F	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan	76
2. Tabulasi Data Penelitian	90
3. Output SPSS.....	94
4. Ijin Penelitian	98
5. Balasan Penelitian	99
6. Balasan Validasi.....	10
7. Dokumentasi Penelitian	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan UUD 1945 mengemukakan tujuan bangsa Indonesia ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan global, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melakukan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mencapai tujuan bangsa Indonesia tersebut, pendidikan faktor yang sangat menentukan. Selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, memiliki cita-cita menjadikan pendidikan untuk tatanan sosial kemasyarakatan yang kokoh, berkedudukan yang melibatkan seluruh individu untuk menjadi individu berbakat hingga bisa menjawab kesulitan zaman yang terus berubah.

Sistem pendidikan nasional yang baik serta berkualitas diperlukan pengajar yang berkualitas pula. Pengajar adalah tenaga pengajar yang berkualifikasi seperti pendidik, pembicara, advokat, widyaiswara, asisten pengajar, pengajar, moderator dan gelar lainnya. Salah satu badan yang melakukan pengelolaan pendidikan nasional adalah sekolah menengah kejuruan. Dalam bentuk melatih SDM yang memiliki kualitas, SMK harus dilengkapi dengan peralatan yang paling utama ialah guru sebagai tenaga penggerak utama didalam proses belajar-mengajar, untuk itu guru seharusnya mendapat pembinaan karier yang terencana. Pengajar ialah guru dan peneliti cakap yang misi utamanya adalah mengubah, menciptakan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, inovasi, dan keahlian melalui sekolah, ujian, dan administrasi wilayah setempat. (Pasal 1, Ayat 2, Peraturan Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru serta dosen), maka demikian, guru harus punya kompetensi pendidikan, keterampilan, lisensi guru, kesehatan fisik maupun rohani yang baik, menguasai standar yang menjadi persyaratan

lainnya oleh lembaga pendidikan yang ditugaskan untuk mengajar, dan memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. (Pasal 45)

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan salah satu pendidikan menengah kejuruan yang ada dibawah naungan dinas pendidikan kabupaten Labuhanbatu Selatan yang merupakan pengembangan dari Sekolah Teknik Mesin (STM) yang telah berdiri mulai tahun 2004. Awal berdirinya Sekolah Teknik Mesin, jurusan yang pertama kali dibuka Teknik Instalasi Tenaga Listrik Serta Teknik Kendaraan Ringan, hanya Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan satu-satunya Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kecamatan Sungai Kanan.

Dalam perkembangan dengan tuntutan perubahan paradigma Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan terus berbenah dan melakukan penambahan jurusan sehingga tahun 2014 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan menambah jurusan akuntansi, sehingga tahun ini (2022) Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan memiliki 3 Jurusan. Akan tetapi dalam perjalanannya Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan berbenah tidak hanya dalam segi sarana dan prasarana sehingga Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan sejak tahun 2004 sudah memiliki Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional.

Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan selalu mengambil langkah konkrit dengan berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 19. Tahun 2005 mengenai standart minimum pendidikan adalah: isi, proses kompetensi siswa, standar tenaga kependidikan serta tenaga pendidik, kualitas sarana maupun prasaran, manajemen, keuangan serta penilaian. Tenaga pendidik dan kependidikan khususnya guru di sekolah, menjadi garda terdepan.

Dalam kemajuan sekolah guru menjadi peranan yang sangat penting. Pengajar merupakan pendidik yang profesional menentukan hal baik bagi siswa berdasarkan perhitungan profesional mereka. Keberadaan tenaga pengajar sangat

menentukan kualitas pendidikan dan lulusan, disamping kualitas umum sekolah itu sendiri. Program pendidikan yang bagus jika tidak di support guru yang berkualitas tinggi dan efektif, akan membawa hasil yang tidak diinginkan. Maka dari itu, supaya segala program berjalan dengan lancar, diperlukan tim guru yang berkualitas. Dengan memiliki guru yang profesional dan berkualitas tinggi, sekolah dapat mengembangkan program dan kurikulum yang paling mutakhir untuk memastikan lulusan yang berkualitas dan luar biasa.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada bulan juli 2022 yang lalu kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan masih perlu ditingkatkan lagi. Realita di lapangan dalam hal kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan berikut ini:

1. Masih banyak guru belum sanggup melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya berdasarkan visi dan misi serta tujuan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan, Maka dalam hal tersebut terdapat guru yang masih belum bisa menambah kualitas serta kuantitasnya dirinya untuk menggapai hasil kerja yang maksimal baik bagi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan serta kepada peserta didik.
2. Masih terdapat banyaknya guru yang kurang beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang dengan contoh melaksanakan belajar mengajar dengan menggunakan media daring merupakan salah satu alternative.
3. Berlandaskan pencarian dasar untuk budaya dirasakan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan masih bercorak paternalistic.
4. Sarana dan prasaran yang kurang baik sehingga penyampaian pelajaran kepada peserta didik menjadi terhambat.
5. Dari 34 guru yang berada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan hanya 12 yang telah memiliki NUPTK. Inipun termasuk yang menjadi dasar menurunnya kinerja guru, maka dari itu yang menjadi harapan kedepan supaya seluruh bisa menjadi guru yang professional (sertifikasi guru).

Selain beberapa poin yang disampaikan diatas masih banyak terdapat faktor yang menurunnya kinerja guru, terdapat banyak yang harus dilaksanakan untuk dapat meningkatkan hasil kerja dari guru, baik faktor eksternal ataupun internal. Faktor itu merupakan kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan lain-lain. (Gibson, dkk. 2008; Luthans, 2006; Wibowo, 2016; Yamin, 2010)

Berdasarkan faktor-faktor dipaparkan dalam penelitian ini, peneliti tidak memperhitungkan semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penulis hanya memfokuskan kepada tiga faktor, yaitu. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi berprestasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka faktor kepemimpinan merupakan faktor penting didalam usaha untuk meningkatkan hasil kerja guru. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menggapai harapan yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan aktivitas manusia dalam mengatur, mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi emosi dan perilaku orang lain. (Lie, 2019: 260)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti bisa mengaitkan kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan dinilai cukup baik, karena tugas yang telah diberikan oleh Dinas Pendidikan kepada Kepala sekolah bisa dilaksanakan dengan baik. Kepala Sekolah juga dapat memberi wewenang serta tanggungjawab kepada setiap guru agar dilaksanakan dengan baik oleh setiap guru yang ada. Tapi dalam hal yang lainnya masih ada yang kurang maksimal dilaksanakan kepala sekolah yaitu supervise. Di dalam pelaksanaan supervise kepala sekolah jarang melakukan supervise kepada cara guru mengajar di dalam kelas.

Dalam penelitian ini yang dibahas bukan hanya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi juga punya peranan yang sangat penting didalam meningkatkan hasil kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan. Dalam institusi pendidikan setiap guru memiliki sifat serta karakter

berbeda satu sama lainnya. Maka dari itu dibutuhkan budaya organisasi dengan tujuan memadukan perbedaan sifat maupun karakter dari sifat serta karakter guru-guru, hingga setiap guru bisa bekerja sama dalam menggapai visi dan misi serta tujuan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei kanan pelaksanaan budaya organisasi selalu berpijak pada peraturan tentang kualifikasi serta keterampilan profesional guru serta dosen, tetapi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan juga menyebut komitmen guru untuk meningkatkan efektivitas kerja guru melalui budaya organisasi adalah wajib. dengan jadwal kerja yang sebelumnya telah disepakati. Adapun petunjuknya adalah sebagai berikut:

1. Jujur.
2. Disiplin.
3. Kreatif serta inovatif.
4. Tekun.

Berdasarkan uraian diatas Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei kanan seharusnya sudah mengaplikasikan aturan di atas untuk usaha dalam meningkatkan hasil kerja guru dengan melalui budaya organisasi. pada kenyataannya dapat dilihat bahwa budaya organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei kanan belum berjalan sebagaimana harusnya, ditandai dengan masih terdapat guru terlambat memberi Rancangan Program pembelajaran, masih banyak guru tidak piket sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan, masih banyak guru enggan ikut pelatihan pembelajaran di bidang teknologi terutama penggunaan komputer serta sumber daya pendidikan.

Selain faktor kepemimpinan dan budaya organisasi, terdapat faktor lain yang sangat penting yang bisa pengaruhi kinerja guru ialah motivasi berprestasi. Guru tanpa motivasi berprestasi cepat menimbulkan rasa lelah dan bosan pada diri guru, karena tidak ada tenaga penggerak.

Namun pada kenyataannya, terlihat kurangnya pengakuan atau prestasi dari guru di lapangan, terdapat guru datang terlambat ke sekolah maupun kelas

bahkan setelah bel sekolah. Berdasarkan hal tersebut menggambarkan motivasi guru dalam bekerja rendah serta belum maksimal.

Berdasarkan kondisi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi berprestasi di atas yang belum mencapai efisiensi kinerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian. **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasar paparan yang terdapat pada latar belakang masalah, penulis mengemukakan beberapa masalah yang ada pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan ialah berikut ini:

1. Belum maksimalnya kinerja guru memenuhi tugas serta tanggungjawabnya sebagai guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.
2. Belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah didalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.
3. Budaya organisasi yang tertuang didalam tata tertib pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan belum terlaksana maksimal.
4. Masih rendahnya motivasi berprestasi guru-guru didalam meningkatkan kinerjanya sebagai guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian makin terencana dan mendalam, peneliti membatasi aspek, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi serta motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.

D. Rumusan Masalah

Berlandaskan pada permasalahan, peneliti dapat merumuskan masalah penelitian berikut ini:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan?
3. Adakah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan?
4. Adakan pengaruh seiringan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, peneliti dapat mendeskripsikan tujuan dari penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi serta motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat khususnya bagi peneliti, guru, maupun kepala sekolah bisa dijadikan masukan dapat mengoptimalkan kinerja guru dengan model

pengembangan pribadi, membina serta perencanaan. Bagi guru dijadikan acuan untuk meningkatkan semangat mengajar, meningkatkan kinerja, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian berkontribusi terhadap berkembangnya ide manajemen berbentuk model kausal hubungan variable kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi serta motivasi berprestasi kepada kinerja guru.
- b. Diharapkan memperluan pengetahuan bidang manajemen pendidikan teknologi kejuruan serta memperbanyak kajian konsep yang berhubungan dengan pola kepemimpinan dan manajerial sekolah dalam upaya pengembangan sekolah menengah kejuruan.

2. Manfaat Praktis

- a. Temuan berupa sebuah model kausal keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi serta motivasi berprestasi kepada hasil kerja yang dapat dijadikan pedoman bagi SMK serta pihak-pihak yang terkait dalam mendorong paradigma baru dalam pengelolaan SMK.
- b. Temuan data dapat memberikan ilustrasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi serta motivasi berprestasi kepada hasil kerja yang berdampak peningkatan kualitas pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.
- c. Temuan penelitian bisa dipakai sebagai referensi untuk Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan dalam pemberdayaan guru untuk menguatkan komitmen organisasinya.
- d. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan untuk penelitian relevan.

G. Definisi Operasional

1. Kinerja Guru

Merupakan bentuk kemampuan setiap yang diberikan guru untuk menggapai tujuan pendidikan yang sudah diputuskan yang selaras dengan tujuan dan visi, misi.

2. Kepemimpinan kepala sekolah

Kebijakan dan tindakan yang diterapkan guru untuk merencanakan, menggerakkan, serta mengatur dan menyelenggarakan SMK dalam mencapai tujuan

3. Budaya Organisasi

Ialah nilai inti yang dipegang SMK atau falsafah yang menjadi pedoman kearifan SMK bagi seluruh bagian SMK, yang terlibat dalam program pendidikan.

4. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan sebagai dorongan untuk melakukan suatu perilaku menuju tujuan tertentu.