

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI, KINERJA GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
(Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)**



TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si.) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

BASUKI
NPM - 2024P20024

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI, KINERJA GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
(Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)**

Diajukan Oleh :

BASUKI
NPM : 2024P20024

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E., M.M (Pembimbing 1)		$\frac{28}{10} - 2025$
2. Dr. Sudarwati, S.E., M.M (Pembimbing 2)		28/10/2025

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Basuki
NPM : 2024P20024
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan (Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E., M.M. (Pembimbing 1)		$\frac{28}{10} - 2025$
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. (Pembimbing 2)		28/10/2025

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Suhendro, SE., M.Si., Ak. (Dekan Fakultas Ekonomi)		
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. (Ka. Prodi Magister Manajemen)		
Tanggal Lulus		
Nomor Register	3070/KPTS/UT/MM UNIBA/II/2026	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Basuki
NPM : 2024P20024
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan (Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E., M.M. (Penguji 1)		
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. (Penguji 2)		
3. Dr. Sarsono, SE., M.Si. (Penguji 3)		
Tanggal Lulus		
Nomor Register	3070/KPTS/UT/MM UNIBA/II/2026	

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Basuki

NPM : 2024P20024

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan (Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Februari 2026

Basuki

MOTTO

*"Barang siapa yang enggan merasakan pahitnya menuntut ilmu walau sesaat,
maka ia akan menelan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya."*

(Imam Syafi'i)

"pengetahuan dimulai dari rasa ingin tahu"

(Aristoteles)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelas Magister Sains (M.Si.). Penulis bersyukur telah dapat menyelesaikan Tesis ini dengan tepat waktu. Kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini merupakan hasil doa dan ridho dari orang tua, keluarga, saudara, dan orang-orang terkasih.

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak Wiji Prapto Wiyono dan Almarhumah Ibu Ngatinem, terima kasih atas ridho dan doa yang selalu dimunajatkan selama ini;
2. Bapak Karman dan Ibu Wagiyem, terima kasih atas doa dan dukungan untuk selalu belajar menjadi manusia yang lebih baik;
3. Istriku tercinta “Isnani Hydayatun”, perempuan hebat yang selalu mendampingi diwaktu apapun. Terima kasih atas kesempatan untuk terus belajar dan mengambil hikmah dari setiap kejadian;
4. Anak-anakku “Azka, Maryam, Kayyisa dan Sarah”. Teruslah menuntut ilmu, semoga suatu saat kalian menjadi bintang yang terang di tengah pekatnya peradaban;
5. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan kelas 39B, terimakasih atas kekompakan dan semangatnya. *Insyallah* MLEBU bareng, LULUS bareng;
6. Bapak / Ibu Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten, pahlawan tanpa tanda jasa yang tanpa lelah mengajarkan ilmu kepada para siswa;
7. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan Tesis ini untuk kalian.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan terbesar dalam hidup berupa Iman, Islam, Kesehatan dan kemudahan menuntut ilmu. Atas rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Kememimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan (Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)”.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) sekaligus pertanggungjawaban akhir penulis sebagai mahasiswa pasca sarjana Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh sebab itu penulis dengan penuh kerendahan hati mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak sebagai masukan dan evaluasi untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

Tesis ini dapat diselesaikan tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam dan tak terkira kepada :

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh program Pascasarjana pada Program Studi Magister Ilmu Manajemen.

2. Dr. Suhendro, SE., M.Si.Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah mengizinkan penulis untuk menempuh studi pada program Pascasarjana Magister Sains (M.Si).
 3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta dan selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
 4. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
 5. Segenap Dosen Pascasarjana yang telah menyampaikan ilmu yang mendalam serta pengalamannya kepada penulis.
 6. Pimpinan dan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten yang sudah memberikan dukungan dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
 7. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- Terima kasih.

Semoga segala kebaikan, bantuan dan amal baik dari berbagai pihak tersebut mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Penulis juga berharap agar hasil penelitian ini bermanfaat terutama untuk dunia Pendidikan Indonesia.

Wassallamua 'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 2026

Penulis

(Basuki)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	I
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	II
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	III
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	IV
MOTTO.....	V
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
ABSTRAK	XV
ABSTRACT	XVI
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	6
C. BATASAN MASALAH.....	6
D. RUMUSAN MASALAH	7
E. TUJUAN PENELITIAN	7
F. MANFAAT PENELITIAN.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. TINJAUAN TEORI.....	10
1. <i>Mutu Pendidikan</i>	10

2. <i>Kepemimpinan Kepala Sekolah</i>	15
3. <i>Budaya Organisasi</i>	23
4. <i>Kinerja Guru</i>	28
5. <i>Motivasi Kerja Guru</i>	32
B. Matrik Jurnal	37
C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesis	44
BAB III. METODE PENELITIAN.....	48
A. Disain Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu.....	48
C. Populasi dan Sampel	49
1. <i>Populasi</i>	49
2. <i>Sampel</i>	49
D. Teknik Sampling	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Definisi Operasional Variabel	52
G. Uji Instrumen/ Kuesioner	56
1. <i>Uji validitas</i>	57
2. <i>Uji reliabilitas</i>	60
H. Uji Asumsi Klasik	61
1. <i>Uji Normalitas</i>	61
2. <i>Uji Multikolinieritas</i>	62
3. <i>Uji Heteroskedastisitas</i>	62
I. Uji Hipotesis	62
J. Uji Kelayakan Model	64
K. Uji Koefisien Determinan (R^2)	64
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	66
A. Deskripsi Objek Penelitian	66
1. <i>Sejarah berdirinya PKBM Ibnu Abbas</i>	66

2. <i>Alamat dan Ruang Belajar</i>	67
3. <i>Visi dan Misi</i>	67
4. <i>Standar Mutu PKBM Ibnu Abbas Klaten</i>	68
5. <i>Sebaran Peserta Didik Kuttub Ibnu Abbas Klaten</i>	70
B. DESKRIPSI RESPONDEN	71
C. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF	74
D. ANALISIS DATA.....	76
1. <i>Hasil Uji Asumsi Klasik</i>	76
2. <i>Hasil Uji Regresi Linear Berganda</i>	78
3. <i>Hasil Uji Hipotesis</i>	80
4. <i>Hasil Uji Kelayakan Model</i>	82
5. <i>Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)</i>	83
E. PEMBAHASAN	84
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	89
A. KESIMPULAN.....	89
B. IMPLIKASI.....	89
C. SARAN	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian yang relevan	37
Tabel III.1 Definisi operasional variable penelitian.....	53
Tabel III.2 Hasil uji validitas variabel Mutu Pendidikan (Y)	58
Tabel III.3 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁).....	58
Tabel III.4 Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X ₂)	59
Tabel III.5 Hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (X ₃)	59
Tabel III.6 Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja Guru (X ₄)	59
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel IV.1 Sebaran wilayah asal peserta didik PKBM Ibnu Abbas Klaten.....	70
Tabel IV.2 Deskripsi responden menurut Usia	71
Tabel IV.3 Deskripsi responden menurut Jenis Kelamin.....	72
Tabel IV.4 Deskripsi responden menurut Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel IV.5 Deskripsi Responden berdasarkan Kinerja Guru.....	73
Tabel IV.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	74
Tabel IV.7 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel IV.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linear Berganda	78
Tabel IV.11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	80
Tabel IV.12 Hasil Pengujian Model.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka penelitian.....	44
Gambar IV.1 Grafik hasil uji heteroskedastisitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Skoring data Uji Instrumen

Lampiran 3. Hasil Skoring Data Penelitian

Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen

Lampiran 5. Scoring dan Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi

Lampiran 8. Tabel F

Lampiran 9. Tabel T

ABSTRAK

Basuki, 2024P20024. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan (Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten). Tesis. Program Pascasarjana Magister Saints (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) maupun secara parsial variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan pada PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan semua Guru dan Tenaga Administrasi yang bekerja di PKBM Ibnu Abbas Klaten yang berjumlah 46 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan jumlah sampel 46 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan pada PKBM Ibnu Abbas Klaten. Saran dari penelitian ini, PKBM Ibnu Abbas Klaten supaya terus menjaga kualitas kepemimpinan kepala sekolah, kualitas kinerja, budaya yang positif dan motivasi kerja Guru melalui dukungan pengembangan profesional berkelanjutan, pembinaan dan peningkatan kapasitas secara berkala. Upaya tersebut diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan mutu Pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja, Mutu Pendidikan

ABSTRACT

Basuki, 2024P20024. The Influence of Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance, and Teacher Work Motivation on Educational Quality: A Study at PKBM Ibnu Abbas Klaten. Thesis. Master's Program in Science (M.Si), Universitas Islam Batik Surakarta, 2025.

This study aims to analyze both the simultaneous and partial effects of principal leadership, organizational culture, teacher performance, and teacher work motivation on educational quality at PKBM Ibnu Abbas Klaten.

This research employed a quantitative research design. The population comprised all teachers and administrative staff at PKBM Ibnu Abbas Klaten, totaling 46 individuals. A census sampling technique was applied, resulting in 46 respondents. Data were collected through structured questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, supported by the F-test, t-test, and coefficient of determination to examine the relationships among variables.

The findings reveal that principal leadership, organizational culture, teacher performance, and teacher work motivation have a simultaneous and statistically significant effect on educational quality at PKBM Ibnu Abbas Klaten. These results suggest that strengthening effective school leadership, fostering a positive organizational culture, enhancing teacher performance, and sustaining high levels of work motivation are critical factors in improving educational quality. Therefore, it is recommended that PKBM Ibnu Abbas Klaten continuously improve leadership quality, teacher performance, organizational culture, and work motivation through sustained professional development programs, systematic coaching, and regular capacity-building initiatives. Such efforts are expected to maintain and further enhance the quality of education at PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Keywords: Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance, Work Motivation, Educational Quality

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sumber daya manusia yang unggul adalah fondasi utama untuk mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045. Pendidikan berkualitas yang merata menjadi salah satu poin penting transformasi sosial dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN 2025-2045). Menyongsong 100 tahun kemerdekaan, investasi pendidikan diharapkan fokus pada pemerataan akses sekaligus mendongkrak kualitas. Dengan demikian, taraf pendidikan penduduk semakin meningkat sehingga diharapkan menghasilkan SDM unggul. (www.kompas.id).

Pendidikan di Indonesia pada tahun 2024 menunjukkan perkembangan yang baik dari aspek akses Pendidikan dan kualitas pendidikan. Data terbaru yang diperoleh dari Dapodik mencatat bahwa total 53,32 juta anak telah mendapatkan pelayanan pendidikan di 448.367 satuan pendidikan. Angka ini mencerminkan peningkatan yang stabil dalam partisipasi pendidikan anak-anak Indonesia.

Partisipasi anak usia 7 hingga 12 tahun tercatat mencapai 99,19% pada 2024, sedikit meningkat dari 99,16% pada 2023. Sementara itu, untuk kelompok usia 13 hingga 15 tahun, angka partisipasi pendidikan juga mengalami peningkatan signifikan menjadi 96,17% pada 2024 dari 96,10% pada tahun sebelumnya. Ini

menunjukkan bahwa lebih banyak anak Indonesia yang mendapatkan kesempatan untuk mengenyam pendidikan dasar dan menengah.

Kualitas pendidikan di Indonesia juga mengalami perbaikan yang signifikan pada 2024. Salah satu indikator yang menunjukkan peningkatan adalah kemampuan literasi dan numerasi siswa. Pada 2023, persentase siswa yang mampu memenuhi kompetensi minimum dalam literasi meningkat menjadi 68,13%, dari sebelumnya 59,49% pada 2022. Demikian pula, kemampuan numerasi siswa juga meningkat, dengan persentase yang memenuhi kompetensi minimum naik dari 45,24% pada 2022 menjadi 62,51% pada 2023. Peningkatan kualitas ini menggambarkan upaya yang lebih baik dalam meningkatkan kemampuan dasar siswa di Indonesia, yang diharapkan dapat menghasilkan generasi muda yang lebih terampil dalam menghadapi tantangan global.

Kualitas atau Mutu Pendidikan dapat dilihat dalam dua hal proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses Pendidikan. Komponen Pendidikan meliputi tujuan pendidikan, pendidik, siswa, isi/materi, metode, dan situasi lingkungan. Sedangkan hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (Jumali *et al.*, 2023). Semua yang ada di dalam komponen Pendidikan tersebut menjadi faktor yang memengaruhi mutu Pendidikan.

Pada penelitian yang lain, Suhenrik (2020) menjelaskan bahwa mutu Pendidikan mengacu kepada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Mutu dalam pengertian proses, berkaitan dengan fasilitas yang dimiliki sekolah seperti bahan

ajar, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sumber daya lainnya. Mutu dalam pengertian hasil pendidikan, tercermin dalam perolehan rata-rata hasil ujian dan kesiapan lulusan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau memasuki dunia kerja.

Nurhayati *et al.*, (2022) menyampaikan bahwa upaya dalam meningkatkan mutu sebuah sekolah dipengaruhi oleh lima faktor utama yaitu, 1) Kemampuan Kepala Sekolah dalam memimpin; 2) siswa sebagai pusat; 3) peran serta guru; 4) kurikulum yang dinamis; 5) jaringan kerjasama yang luas. Senada dengan hal tersebut, Ulpah *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa Kepala Sekolah harus menguasai dan memahami visi dan misi kerja secara jelas, bekerja dengan sungguh-sungguh, motivasi kerja tinggi, ikhlas dalam bekerja, memberikan layanan yang maksimal, serta disiplin kerja yang kuat. Kepemimpinan Kepala Sekolah secara langsung dapat memberikan memiliki hubungan yang positif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas pengajaran guru.

Penelitian Suhenrik (2020) menjelaskan bahwa mutu dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah adalah 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.

Penelitian Supawi *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi mutu Pendidikan adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja

merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Dengan motivasi yang tinggi pada guru, maka motivasi tersebut akan mengalir kepada anak didik melalui proses interaksi belajar-mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Menurut penelitian tersebut, motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap mutu Pendidikan sebesar 43,6%.

Faktor lain yang berdampak pada mutu Pendidikan adalah kinerja Guru. Penelitian Khadijah *et al.* (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan. Salah satu masalah pokok yang dihadapi terkait mutu pendidikan saat ini adalah rendahnya Kinerja guru sebagai salah satu faktor pendukung peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu dalam peningkatan mutu pendidikan, kinerja guru harus dapat dimaksimalkan oleh lembaga Pendidikan (Khadijah *et al.*, 2022).

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia dibagi menjadi tiga jalur utama yakni formal, nonformal, dan informal. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan Pendidikan non formal. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 (1) menyebutkan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Selanjutnya, Penyelenggaraan Pendidikan

nonformal dilaksanakan melalui program paket A (setara SD/MI), program paket B (setara SMP/MTs), dan dan program Paket C (setara SMA/SMK).

PKBM Ibnu Abbas sendiri merupakan satuan Pendidikan non formal yang memberikan layanan pendidikan kesetaraan Pakett A setingkat SD dengan menempuh masa belajar 7 tahun. Dimulai usia anak siap sekolah yaitu 5 tahun sebagai kelas persiapan atau kelas tamhidi (1 tahun) dan kelas kuttab (6 tahun).

PKBM Ibnu Abbas menawarkan metode belajar yang lebih fleksibel dibandingkan sekolah formal yang memiliki aturan dan standar yang cukup ketat. Kurikulum yang digunakan mengacu pada metode pembelajaran Kuttab. Kurikulum Kuttab terbagi dalam dua aspek penting yaitu iman dan Al-Qur'an. Pada dasarnya dalam sistem pendidikan ini, peserta didik diajarkan untuk menghafal Al-Qur'an secara keseluruhan atau sebagiannya kemudian ditambah dengan materi umum seperti membaca, menulis, dan konsep dasar berhitung. Pembelajaran di PKBM Ibnu Abbas selenggarakan selama 6 hari dari Senin sampai dengan Sabtu.

Minat masyarakat dalam untuk pembelajaran di PKBM Ibnu Abbas dari tahun ke tahun semakin meningkat. Tahun 2025 ini jumlah peserta didik yang mengikuti pembelajaran berada pada puncak tertinggi sebanyak 371 peserta didik. Dengan jumlah tersebut, PKBM Ibnu Abbas menjadi salah satu PKBM dengan jumlah peserta didik terbanyak di Kabupaten Klaten. Melihat tren yang terjadi sampai saat ini, ke depan akan semakin banyak peserta didik yang berminat mengikuti pembelajaran di PKBM Ibnu Abbas.

Kepercayaan masyarakat kepada PKBM Ibnu Abbas menjadi bentuk keberhasilan dalam mengelola Lembaga Pendidikan namun pada sisi yang lain juga

menjadi tantangan tersendiri. Tantangan yang dimaksud berupa konsistensi lembaga dalam menjaga kualitas pendidikan. Pendidikan yang berkualitas berdampak pada citra lembaga yang pada akhirnya akan semakin menarik minat peserta didik untuk bergabung.

Penelitian ini akan melihat keterkaitan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru di PKBM Ibnu Abbas Klaten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk peningkatan mutu satuan pendidikan PKBM Ibnu Abbas sehingga dapat meningkatkan kualitas proses Pendidikan dan menghasilkan output lulusan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

B. Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan fenomena dari data-data yang telah dijabarkan pada latar belakang, selanjutnya timbul pertanyaan apa sajakah yang dapat berpengaruh terhadap mutu Pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten. Berdasarkan dengan latar belakang yang telah diuraikan, teridentifikasi hal-hal yang dapat mempengaruhi mutu Pendidikan antara lain kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Guru.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, dan Motivasi Guru.

2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh Guru dan Tenaga Administrasi yang bekerja di PKBM Ibnu Abbas yang berjumlah 54 Guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten?
3. Apakah kinerja Guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten?
4. Apakah motivasi kerja Guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kinerja Guru terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja Guru terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pendidikan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

a. Bagi PKBM Ibnu Abbas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan dan Guru dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai perbaikan kinerja sehingga akan meningkatkan mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas.

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya terkait dengan penelitian manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam aspek kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi.

c. Bagi penulis

Hasil penelitian ini, dapat memperluas wawasan dan referensi, serta memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai alasan dan faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dijadikan sarana berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap

masalah-masalah yang dihadapi instansi, khususnya mengenai peningkatan mutu pendidikan.

BAB II.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Teori

1. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Syafarudin (2019:28) menjelaskan bahwa Mutu pendidikan adalah derajat keunggulan suatu pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan hasil (output) yang memiliki nilai tambah serta memenuhi harapan pelanggan (stakeholders). Mutu pendidikan merupakan sebuah proses dinamis yang melibatkan perbaikan berkelanjutan pada aspek input, proses, dan output pendidikan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (peserta didik dan masyarakat). Mutu Pendidikan juga dapat diartikan sebagai tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan.

Menurut Umiarso dan Gojali (2015:125) mutu sekolah adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan sekolah secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

Usman (2016:53) menyatakan bahwa mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). *Output*, dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non

akademik siswa tinggi. *Outcome*, dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.

Kemdikbud (2015:24) menjelaskan bahwa Input pendidikan adalah komponen yang meliputi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang harus tersedia, karena merupakan komponen dasar yang dapat mempengaruhi berjalannya proses pendidikan. Input pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu input sumber daya manusia (SDM), input material, dan input lingkungan. Kemudian proses pendidikan diartikan sebagai berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain setelah melalui suatu tahap-tahap tertentu. Sedangkan *output* pendidikan merupakan hasil kinerja sekolah. Kinerja tersebut dapat berupa prestasi yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. *Output* dapat dikatakan bermutu apabila prestasi siswa, khususnya prestasi peserta didik dapat mencapai prestasi yang tinggi baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Mutu Pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan sekolah secara efektif dan efisien baik dalam input, proses, *output* maupun *outcome* untuk melahirkan keunggulan akademis maupun non akademis/ektrakurikuler.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu sekolah diantaranya kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi, iklim organisasi, sarana dan prasarana, kinerja guru, dan pembiayaan (Maris *et al.*, 2016). Nurhayati *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa dalam meningkatkan mutu sebuah sekolah terdapat lima

faktor utama yang harus diperhatikan yaitu, 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah; 2) siswa sebagai pusat; 3) peran serta guru; 4) kurikulum yang dinamis; 5) jaringan kerjasama yang luas.

Kepala Sekolah harus menguasai dan memahami visi dan misi kerja secara jelas, bekerja dengan sungguh-sungguh, motivasi kerja tinggi, ikhlas dalam bekerja, memberikan layanan yang maksimal, serta disiplin kerja yang kuat. Strategi yang biasa diterapkan adalah memposisikan peserta didik sebagai pusat belajar, sehingga kompetensinya dapat digali, dengan demikian sekolah bisa mengetahui potensi peserta didik. Soetopo (2015:94) mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan salah satunya adalah kepemimpinan yang positif dan kuat. Tidak dapat dipungkiri, bahwa faktor kepemimpinan yang diterapkan sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan.

Mutu Pendidikan juga dipengaruhi oleh kinerja Guru. Kontribusi Guru untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional Guru dan mutu kinerja mengajarnya, yaitu bagaimana peranan Guru dalam rangka pembelajaran di kelas. Guru profesional adalah Guru yang dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik, oleh karenanya Guru tersebut harus memiliki keterampilan dalam proses belajar mengajar (Saud, 2008).

Faktor lain yang memengaruhi mutu pendidikan adalah motivasi kerja. Menurut Arcaro (2015: 28) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor intern. Faktor intern adalah faktor yang timbul dari dalam diri individu

itu sendiri, adapun yang dapat digolongkan ke dalam faktor intern yaitu kecerdasan atau intelegensi, bakat, minat dan motivasi.

c. Indikator Mutu Pendidikan

Mutu di bidang pendidikan mengacu pada input, proses, output, dan outcome. Mutu input dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik tidaknya sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, laboran, staff tata usaha, dan siswa). Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya masukan berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita (Maris *et al.*, 2016).

Mutu proses pendidikan dianggap baik apabila sumber daya sekolah mampu mentransformasikan berbagai jenis input dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu bagi peserta didik. Hal-hal yang termasuk kerangka mutu proses pendidikan ini adalah kesehatan, keakraban, saling menghormati, kepuasan, dan lain-lain. Hasil pendidikan dikatakan bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurkuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu. Selain itu, mutu pendidikan dapat dilihat dari tertib administrasi. Salah satu contohnya adalah mekanisme kerja yang efektif dan efisien, baik secara vertikal maupun horizontal (Maris *et al.*, 2016).

Mutu pendidikan akan tercipta apabila penyelenggaraan pendidikan dapat dilaksanakan secara efektif dalam kerangka kerja yang konseptual. Efektivitas

penyelenggaraan pendidikan akan menghasilkan mutu pendidikan yang diharapkan sesuai visi dan misi, dan tujuan dari sistem pembelajaran yang diselenggarakan di lingkungan sekolah.

Kualitas/ mutu sekolah juga dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi bidang lainnya, serta lulusan yang relevan dengan tujuan. Melalui siswa yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolahnya, profil guru-gurunya, sumber belajarnya, dan lingkungannya. Dengan demikian, kualitas sekolah mencerminkan kepuasan pelanggan, adanya partisipasi aktif dari manajemen dalam proses peningkatan kualitas secara terus-menerus, pemahaman dari setiap orang terhadap tanggung jawab yang spesifik terhadap kualitas, setiap individu dalam sekolah dan stakeholders menyadari serta merealisasikan prinsip “mencegah terjadinya kerusakan”, dan melaksanakan pandangan kualitas sebagai cara hidup (*way of life*) (Maris *et al.*, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator mutu Pendidikan antara lain :

1) Input, meliputi :

- a) SDM Pendidikan diantaranya Kepala Sekolah, Guru, Laboran, Staff Tata Usaha dan Murid.
- b) Sarana Prasarana Pendidikan berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana dan prasarana sekolah.
- c) Perangkat lunak, seperti berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja.

- d) Mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita
- 2) Proses, Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna)
- 3) Output, dilihat dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi bidang lainnya, serta lulusan yang relevan dengan tujuan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti orang yang dikenal dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Rorimpandey (2020:34) menjelaskan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan, sehingga dia memiliki kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan bawahan, juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya sehingga dapat menggerakkan bawahan kearah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok. Upaya perilaku ini untuk mencapai tujuan perorangan, tujuan tersebut mungkin bersamaan atau mungkin pula berbeda dengan tujuan organisasi (Joel *et al.*, 2022:9).

Thoha (2015:89) mengatakan bahwa “Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan sekolah (*school*

leadership) adalah proses membimbing dan membangkitkan bakat dan energi guru, murid dan orangtua untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Dalam usaha untuk memenuhi harapan tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan organisasi sekolah hendaknya menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada sekolah yang dipimpinnya. Untuk bisa menjalankan organisasi sekolah sebagaimana yang diharapkan, maka seorang kepala sekolah sudah seharusnya memiliki kompetensi dan keterampilan kepala sekolah yang telah ditetapkan.

Pemimpin di dalam lingkungan Pendidikan formal dijabat oleh seorang Kepala Sekolah. Rorimpandey (2020:7) menjelaskan bahwa Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan dan pemimpin formal pendidikan di sekolahnya. Dalam suatu lingkungan pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Kualitas kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori pokok yang saling berhubungan interdependen, yaitu: (a) *personality*, (b) *purposes*, (c) *knowledge*, dan (d) *profesional skills*. *Personality* kepala sekolah tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar, kestabilan emosi, dan keteladanan. *Purposes* adalah tujuan yang

ingin dicapai, yaitu berupa harapan-harapan masyarakat. Knowledge adalah pengetahuan yang relevan dengan bidang tugasnya. Pengetahuan kepala sekolah tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami karakteristik siswa, memahami program pengembangan tenaga kependidikan, dan memahami kritik dan saran. Profesional skills dapat tercermin dalam kemampuan dalam mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi (Rorimpandey, 2020:35).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah upaya seorang Kepala Sekolah untuk mempengaruhi dan menggerakkan semua elemen di dalam organisasi sekolah baik Guru, Murid maupun orang tua Murid untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh sekolah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Imaduddin (2023) Kepemimpinan Kepala Sekolah dipengaruhi oleh kepribadian kepala sekolah, pengetahuan dalam memahami tenaga pendidik, pemahaman dalam visi dan misi sekolah, kemampuan dalam mengambil keputusan internal dan eksternal, dan kemampuan berkomunikasi dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian Ariyanto (2025) menjelaskan bahwa Keberhasilan kepala sekolah ditentukan oleh: (1) ketegasan dan kedisiplinan dalam melaksanakan setiap peraturan mengenai pendidikan karakter; (2) peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi motivator bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam mewujudkan pendidikan karakter; (3) penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif; (4) keteladanan kepala sekolah dalam mewujudkan dan mensukseskan pendidikan karakter bagi seluruh warga sekolah.

Joen *et al.*, (2022:44) menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai berikut:

1) *Idealized Influence* (Karisma)

a) Memberikan wawasan visi dan rasa misi

Seorang pemimpin transformasional agar mampu “menyihir” komponen organisasi Pendidikan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, menyihir merupakan proses mempengaruhi yang ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi pendidikan.

b) Menanamkan kebanggaan

Bawahan merasa senang ketika berada di sekitar pemimpinnya. Bawahan memiliki keyakinan penuh pada pemimpinnya, bahkan bangga bisa berhubungan dengan pemimpinnya.

c) Mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan

Pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri tauladan bagi para komponen organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh para bawahannya.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

a) Memotivasi mengkomunikasikan harapan dan tantangan

Perilaku pemimpin mendorong tumbuhnya inspirasi dan motivasi bagi bawahannya, melalui pemberian tugas-tugas (pekerjaan) yang bermakna

dan menantang bagi bawahannya, serta menumbuhkan komitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

b) Menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha

Simbol organisasi pendidikan digunakan pemimpin transformasional untuk membangkitkan semangat dan untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan. Simbol organisasi pendidikan menjadi suatu brand yang membedakan dengan organisasi lainnya. Kemampuan pemimpin dalam menampilkan visi yang menggairahkan komponen organisasi pendidikan. Mereka dibuat tertantang mewujudkan visi tersebut.

c) Mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

Bawahan merasakan bahwa pemimpin ini mampu mengatakan dalam beberapa kata sederhana yang bisa dan harus bawahan lakukan. Pemimpin juga menyediakan gambaran menarik tentang apa yang bisa dilakukan. Hal yang paling penting, mereka membantu bawahan menemukan makna dalam pekerjaannya.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

a) Mempromosikan kecerdasan

Pemimpin transformasional berusaha menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa. Pemimpin mendorong anggotanya untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi. Untuk itu, anggota sungguh-sungguh dilibatkan dan diberdayakan dalam proses perumusan masalah dan mengatasi masalah.

b) Rasionalitas masalah

Pemimpin mendukung pemecahan masalah yang kreatif dan pendekatan-pendekatan baru. Bawahan merasa pemimpin membantu bawahan agar mampu memikirkan masalah lama dengan cara-cara baru. Pemimpin ini memberi cara-cara baru untuk melihat hal-hal yang membingungkan. Pemimpin ini juga membantu bawahan memikirkan kembali ide-ide yang tidak pernah dipikirkan atau dipertimbangkan sebelumnya.

c) Pemecahan masalah yang cermat.

Pemimpin transformasional berani kritis mempertanyakan asumsi yang salah, harus berani menentang asumsi yang selama ini dianggap benar oleh karyawan, harus bisa memilih metode pembaruan yang paling valid. Pemimpin transformasional harus mampu mengajak karyawan menemukan metode baru yang lebih efektif, melihat asumsi-asumsi itu dengan jeli dan mengujinya apakah masih efektif atau tidak.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

a) Memberikan perhatian pribadi

Pemimpin memberikan perhatian besar terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan untuk berprestasi dan berkembang. Pemimpin mampu menilai perbedaan-perbedaan (dalam hal kebutuhan, kemampuan, dan sifat-sifat) dari para bawahannya, serta mampu menjalin komunikasi secara pribadi (personal) dengan bawahannya.

b) Memperlakukan setiap karyawan secara individu

Pemimpin sangat menghargai perbedaan-perbedaan individual dalam hal minat, kebutuhan, persepsi atas sesuatu. Dalam upayanya tersebut, pemimpin transformasional melakukan komunikasi secara personal dengan intensitas tinggi. Seringkali pemimpin memberikan delegasi tugas pada anggota untuk dipantau dan dipastikan apakah anggotanya memerlukan dukungan atau arahan, tanpa bermaksud mengawasi anggota dengan ketat.

c) Melatih dan memberi saran.

Sifat individual consideration, pimpinan secara individu dipercayai bawahan sebagai tempat berkonsultasi atas polemik pengajaran, bahkan ia dapat bertindak sebagai pelatih para guru dan menasihati mereka guna menunjang proses pendidikan yang lebih baik.

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Maula & Hidayatullah (2024) menjelaskan bahwa Kepala Sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab utama dalam memperbaiki standar pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Mereka bertindak sebagai penggerak, penyemangat, dan fasilitator bagi guru-guru dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja mengajar mereka.

Fokus utama kepemimpinan Kepala Sekolah adalah Menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan berkelanjutan praktik pengajaran guru melalui berbagai upaya, seperti memberikan arahan, bimbingan, serta sumber daya yang dibutuhkan. Kepala sekolah berupaya memfasilitasi pertumbuhan profesional guru secara berkesinambungan, sehingga mereka

dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mendidik untuk mencapai hasil belajar yang optimal.

Lebih lanjut, Maula & Hidayatullah (2024) menjelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru, kepala sekolah dalam peran sebagai pemimpin instruksional dapat mengimplementasikan berbagai strategi yang mencakup beberapa aspek berikut:

- 1) Membangun iklim dan budaya pembelajaran yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru.
- 2) Membina dan meningkatkan kapasitas guru dalam melakukan evaluasi hasil belajar siswa dengan efektif.
- 3) Mendukung upaya peningkatan profesionalisme guru, baik melalui penyelenggaraan pelatihan, pengembangan diri, dan program pendampingan.
- 4) Memberikan dukungan sumber daya pendidikan, seperti alokasi dana, perangkat, dan sarana, untuk mendukung program pengembangan guru.
- 5) Menjunjung standar etika dalam proses pembelajaran dan menghargai profesi guru.
- 6) Memberikan bimbingan kepada guru dalam mengakomodasi perbedaan individual siswa selama proses belajar mengajar.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Sudaryo *et al.* (2018:203) mendefinisikan budaya organisasi sebagai fondasi operasional perusahaan. Budaya organisasi adalah bentuk nilai bersama dalam suatu perusahaan yang menjadi acuan bagi setiap karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai visi, misi, cita-cita, dan tujuan yang sudah ditetapkan. Budaya organisasi juga bertindak sebagai "perekat sosial". Budaya ini memberikan identitas yang unik kepada para anggota organisasi, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari satu kesatuan yang memiliki arah tujuan yang sama.

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan

apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasikan para anggota organisasi.

Budaya organisasi dalam hal ini Sekolah merupakan 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. Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa 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 (Suhenrik, 2020).

Budaya organisasi dinilai sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, mengingat tingkat mutu pendidikan sangat ditentukan oleh perilaku pegawai itu sendiri. Perilaku yang selalu berorientasi pada mutu berdasarkan nilai-nilai, filosofi dan standar organisasi merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah. Budaya organisasi pendidikan mengacu pada fungsi dan tata tertib kerja lembaga pendidikan. Budaya organisasi sekolah menentukan efisiensi yang disampaikan oleh sumber daya manusia sekolah. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa perilaku kerja personel sekolah didasarkan pada model kerja organisasi, karakteristik, kebiasaan, kekuatan dan nilai-nilai (Nurfajrina *et al.*, 2022).

Budaya organisasi terbagi dalam dua unsur utama, yakni; unsur artefak dan unsur keyakinan, nilai dan asumsi. Unsur artefak merupakan unsur yang dapat diamati secara langsung seperti tata ruang, kebiasaan atau rutinitas, peraturan-peraturan, upacara-upacara, simbol, logo, gambar-gambar, sopan santun, cara berpakaian dari anggota organisasi. Sedangkan unsur keyakinan, nilai, dan asumsi merupakan unsur yang bersifat abstrak dan sulit dipahami seperti kedisiplinan, kerjasama, dan kejujuran yang dilakukan oleh anggota organisasi. Kedua unsur ini saling berkaitan dan mendukung.

Berdasarkan unsur-unsur budaya organisasi tersebut, kemudian akan terciptalah budaya organisasi yang bersifat positif dan negatif yakni; budaya organisasi positif misalnya dapat dilihat dari ambisi untuk meraih prestasi, semangat menegakkan supportivitas, jujur, saling menghargai perbedaan, dan saling percaya. Sementara budaya yang negatif dapat dilihat dari banyaknya jam kosong, absen dari tugas, terlalu permisif terhadap pelanggaran nilai-nilai moral, adanya friksi yang mengarah pada perpecahan, terbentuknya kelompok saling menjatuhkan dan penekanan pada nilai pelajaran bukan pada kemampuan. Sementara dalam hal keyakinan, nilai dan asumsi yang negatif adalah pandangan anggota organisasi yang rendah terhadap budaya organisasi yang mendukung peningkatan mutu. Membangun budaya organisasi yang positif, pada kenyataannya bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan setiap organisasi memiliki keunikan berdasar pada pola interaksi komponen organisasi secara internal dan eksternal (Nurfajrina *et al.*, 2022).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan budaya organisasi Sekolah adalah sebuah sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang hidup di dalam Sekolah 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 untuk mewujudkan cita-cita Sekolah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Sulaksono (2015:13) dalam bukunya menjelaskan bahwa hasil penelitian David Drennan selama 10 (sepuluh) tahun ditemukan duabelas faktor pembentuk budaya organisasi meliputi :

1. Pengaruh dari pimpinan/pihak yayasan yang dominan
2. Sejarah dan tradisi organisasi yang cukup lama
3. Teknologi, produksi dan jasa
4. Industri dan kompetisinya/persaingan
5. Pelanggan/stakeholder akademis
6. Harapan perusahaan/organisasi
7. Sistem informasi dan kontrol
8. Peraturan dan lingkungan perusahaan
9. Prosedur dan kebijakan
10. Sistem imbalan dan pengukuran
11. Organisasi dan sumber daya
12. Tujuan, nilai dan motto

Sedangkan Nurfajrina *et al.*, (2022) dalam jurnal penelitiannya menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi meliputi: struktur tugas, penghargaan, hukuman, sentralisasi keputusan, prestasi, tekanan kerja, keamanan, ancaman, karakter, status, pengakuan, dan pelayanan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Darmawan (2024) di dalam jurnal penelitiannya, indikator dari budaya organisasi meliputi:

- 1) Partisipasi Karyawan dalam Rencana Organisasi. Indikator ini menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pembuatan rencana strategis dan operasional organisasi.
- 2) Penerimaan Ide-ide Baru dan Perspektif. Indikator ini terkait dengan kemampuan organisasi untuk menerima dan menerapkan ide-ide baru serta perspektif yang berbeda.
- 3) Dorongan untuk Kontribusi Tim. Indikator ini terkait dengan tingkat dukungan organisasi terhadap kerja tim dan kolaborasi antar karyawan. Menurut Denison *et al.* (2006) menyatakan bahwa kerja tim meningkatkan keterlibatan dan inovasi karyawan.
- 4) Dorongan untuk Inovasi dan Kreativitas. Indikator ini tentang tingkat dukungan organisasi terhadap inovasi dan kreativitas karyawan dalam pekerjaan mereka..
- 5) Penghargaan dan Pengakuan. Ini tentang sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi untuk mengakui kontribusi dan prestasi karyawan..

Menurut Sulaksono (2015:14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
- b. Berorientasi pada hasil, seperti menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
- c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan dan mendukung prestasi karyawan.
- d. Berorientasi detail pada tugas, seperti teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil kerja.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah *performance*. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik (Joan *et al.*, 2022).

Kinerja guru juga dimaknai kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru (Joan *et al.*, 2022).

Rusman (2013:23) menyatakan kompetensi guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek materi yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah meliputi aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Rorimpandey (2020:31) menjelaskan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor penguasaan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku dari para pekerja yang ada didalam organisasi. Kecenderungan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap, dan tingkah laku yang baik akan optimal. Sebaliknya, orang yang tidak mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap, dan tingkah laku yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang rendah. Terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu bekerja; (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

Rorimpandey (2020:32) menjelaskan lebih lanjut bahwa kinerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri seseorang, misalnya: pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, bakat, watak atau sifat, motivasi, pengalaman dan lain-lain. Faktor ini adalah bagian dari diri karyawan yang telah ada sebelum karyawan datang ke tempat kerjanya. Sedangkan Faktor eksternal berasal dari luar diri seseorang misalnya: kondisi kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan, supervisi, sistem imbalan, lingkungan fisik, sarana dan prasarana, sistem administrasi dan lain-lain. Faktor ini pada umumnya berada dalam kendali organisasi perusahaan, faktor ini dapat diubah atau diatur sesuai dengan keinginan pimpinan karena termasuk dalam kewenangannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, tetapi secara garis besar faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik (yang bersumber dari dalam diri seseorang) misalnya bakat, watak atau sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, motivasi, dan lain-lain dan faktor ekstrinsik (yang bersumber dari luar seseorang) misalnya lingkungan fisik, sarana dan prasarana, manajemen kepemimpinan, kondisi kerja, sistem imbalan, suasana, kebijakan, sistem administrasi, dan lain-lain.

c. Indikator Kinerja Guru

Hasanah *et al.* (2023) menjelaskan bahwa Guru yang berkompeten adalah guru yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru ialah kemampuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi secara profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Indikator kinerja guru antara lain:

- 1) perencanaan pembelajaran dimana bagaimana guru merencanakan suatu pembelajaran dan menguasai bahan ajar,
- 2) pelaksanaan pembelajaran adalah bagaimana guru mengelola proses pembelajaran serta penggunaan metode pembelajaran dan pemanfaatan media pembelajaran yang digunakan, dan
- 3) evaluasi pembelajaran ialah bagaimana guru memberikan penilaian terhadap capaian tujuan pembelajaran yang dilakukan.

Menurut Usman (2016:15) kompetensi profesional guru meliputi beberapa hal-hal berikut ini:

- 1) Menguasai bahan pelajaran;
- 2) Mampu mengelola program belajar mengajar;
- 3) Melaksanakan program pengajaran;
- 4) Menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan; dan
- 5) Menguasai landasan pendidikan.

Menurut Hanafiah & Cucu Suhana (2019:158), beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu:

- 1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik;
- 2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat;
- 3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah;
- 4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

5. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan

atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (Supawi *et al.*, 2024).

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene-motivation* yang dikembangkan oleh Herzberg menyebutkan ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yaitu faktor intrinsik / kepuasan kerja (*Satisfied*) dan faktor ekstrinsik / ketidakpuasan kerja (*Dissatisfied*) (Sunyoto, 2018:331) .

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Guru adalah dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang mampu menggerakkan seorang Guru untuk gigih dan sekuat tenaga menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai visi dan misi Sekolah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Edy *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa untuk menumbuhkan kegairahan kerja Guru diperlukan motivasi kerja baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi tersebut sekaligus mengarahkan perilaku guru untuk bertindak sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga guru akan bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang terbentuk dan timbul dari dalam diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar, saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar, motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.

c. Indikator Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru memiliki 2 (dua) dimensi, yaitu 1) dimensi motivasi internal, dan 2) dimensi motivasi eksternal (Joan *et al.*, 2022).

1) Motivasi Internal

a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas

Menyadari tugas orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

b) Melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas

Motivasi diarahkan untuk mencapai target dan tujuan. Pemberian motivasi harus diarahkan untuk pencapaian tujuan. Itulah sebabnya perumusan tujuan dalam suatu organisasi haruslah jelas dan rasional. Agar semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakan tugasnya

c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi ini adalah apa yang ada pada seseorang yang mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan yang jelas dan menantang mencapai sasaran keputusan.

d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima oleh harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepantasnya diterima oleh karyawan

e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja

Ciri-ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut: 1) Bekerja sesuai standard, 2) Senang bekerja, 3) Merasa berharga, 4) Bekerja keras, 5) Sedikit pengawasan, 6) Semangat juang tinggi, dan 7) Disiplin (Agustini, 2019).

f) Selalu berusaha untuk mengungguli atau melebihi orang lain

Bonus bagi seseorang yang mampu menunjukkan kinerja di atas standar dan bersifat kontinyu. Adanya hadiah khusus, yaitu ketika seseorang karyawan berhasil menunjukkan prestasi kinerja yang mengungguli atau melebihi dari prestasi karyawan lainnya (Agustini, 2019).

g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, maka makin baik pula prestasi kerjanya, atau sebaliknya

2) Motivasi Eksternal

a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

Kebutuhan hidup adalah kebutuhan yang berkaitan dengan masalah fisik: seperti makan, minum, dan perumahan yang dapat dipenuhi secara langsung oleh lembaga sekolah atau secara tidak langsung melalui pendapatan berupa gaji. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, seseorang bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sementara orang mungkin melakukan pekerjaan tertentu karena kebutuhan mendapatkan uang memelihara gaya hidup dasar.

- b) Senang memperoleh penghargaan dan pujian dari apa yang dikerjakannya

Kebutuhan pada adanya penghargaan, yaitu kebutuhan yang didasarkan bahwa manusia membutuhkan apresiasi, penghormatan dan status. Penghargaan ini diwujudkan dalam bentuk pujian, penghargaan atas prestasi yang telah diraih, dan pengakuan atas simbol status yang dimiliki.

- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Pendekatan tradisional bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik/biologis saja (melalui insentif/gaji/upah dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan).

- d) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan. Apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian

individual dari atasan dan teman sejawat dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

B. Matrik Jurnal

Dalam penelitian ini, penulis membuat matrik jurnal yang memiliki keterkaitan tema dan pembahasan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Matrik jurnal ini berisi judul penelitian, metodologi dan hasil penelitian. Berikut matrik jurnal atau penelitian terdahulu penulis buat supaya lebih mudah untuk difahami.

Tabel II.1 Penelitian yang relevan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah Maris <i>et al.</i> , (2016)	1. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. 2. Populasi 39 SD negeri terakreditasi A dikabupaten Cianjur 3. Sampel yang digunakan 327 orang guru 4. Metode sampling - 5. Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis korelasi parsial.	1. kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah 2. kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Suhenrik, (2020)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi : guru SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara 3. Sampel yang digunakan 32 responden / guru 4. Metode sampling jenuh 5. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda	budaya organisasi dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sekolah.
3.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan	1. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif 2. Populasi berjumlah -	budaya organisasi sangat penting dan berpengaruh serta berdampak baik dalam dunia Pendidikan.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Penelitian
	Anggreni, (2021)	3. Sampel yang digunakan 20 orang mahasiswa dari berbagai prodi di Indonesia. 4. Metode sampling acak melalui kontak pertemanan dari aplikasi Whatsapp peneliti. Random sampling. 5. Analisis data dengan menggunakan Deskriptif	
4.	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah pada SMP/MTS di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang Edy <i>et al.</i> , (2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi : guru di SMP/MTs wilayah Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang yang berjumlah 203 orang 3. Sampel yang digunakan 127 orang responden / guru 4. Metode sampling proporsional random sampling 5. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda.	1. Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap Mutu Sekolah. 2. Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap Mutu Sekolah. 3. Motivasi Kerja Guru berpengaruh secara parsial terhadap Mutu Sekolah. 4. Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Mutu Sekolah.
5.	Analisis Faktor Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Huda, (2022)	1. Jenis penelitian Kualitatif 2. Populasi berjumlah - 3. Sampel yang digunakan 178 responden Guru Madrasah Aliyah swasta di kabupaten Jepara 4. Metode sampling cluster sampling 5. Analisis data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.30.	Kinerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap capaian mutu pendidikan madrasah.
6.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Diana <i>et al.</i> , (2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain determinasi menggunakan desain penelitian <i>ex post facto</i> 2. Populasi berjumlah 94 guru 3. Sampel yang digunakan 94 guru	1. kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran 2. Kinerja guru berpengaruh signifikan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Penelitian
		4. Metode sampling jenuh 5. Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan regresi berganda dengan aplikasi SPSS	terhadap mutu pembelajaran 3. Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap mutu pembelajaran
7.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan di SMK Kristen Bittuang Borotoding <i>et al.</i> , (2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 30 guru 3. Sampel yang digunakan 30 guru 4. Metode sampling jenuh 5. Analisis data dengan uji t menggunakan SPSS	Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan
8.	Peran Supervisi Akademik dan Budaya Sekolah Terhadap Kualitas Pengajaran Guru SMK di Klaten Irdiyanti, (2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah - 3. Sampel yang digunakan 110 guru 4. Metode sampling dengan metode snowball sampling 5. Analisis data dengan Model Persamaan Structural Equation Modelling menggunakan software SmartPLS 3.0	1. Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap Kualitas pengajaran, 2. Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kualitas pengajaran
9.	Pengaruh Kinerja Guru dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Mutu Pendidikan Khadijah <i>et al.</i> , (2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain determinasi menggunakan desain penelitian <i>ex post facto</i> 2. Populasi berjumlah 85 guru 3. Sampel yang digunakan 85 guru 4. Metode sampling jenuh 5. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dan regresi berganda	Kinerja guru dan kualifikasi akademik guru berpengaruh terhadap mutu Pendidikan
10.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 50 orang 3. Sampel yang digunakan 50 orang 4. Metode sampling jenuh	1. Gaya kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Mutu Pendidikan;

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Penelitian
	Insan Aqilah 1 Kota Serang dan Smk PGRI 4 Kota Serang Artilah <i>et al.</i> , (2022)	5. Analisis data dengan menggunakan Regresi Sederhana dengan SPSS 16.0	2. Kinerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Mutu Pendidikan; 3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Mutu Pendidikan;
11.	Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Nurhayati <i>et al.</i> , (2022)	1. Jenis penelitian kualitatif 2. Populasi berjumlah - 3. Sampel yang digunakan - 4. Metode sampling Study literatur 5. Analisis data dengan menggunakan Kualitatif	1. Kinerja Kerja Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. 2. Disiplin Kerja Guru berpengaruh terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan.
12.	Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan SMP Swasta di Kecamatan Rajeg Hasanah, Fauzi, <i>et al.</i> , (2023)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi berjumlah. 3. Sampel yang digunakan 60 sampel guru 4. Metode sampling 5. Analisis data dengan menggunakan SPSS 25 melalui beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji t.	Kinerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan
13.	Pengaruh Kinerja Dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Mutu Pendidikan Nadirah <i>et al.</i> , (2023)	1. Jenis penelitian penelitian kuantitatif dengan desain determinasi dan jenis penelitian <i>ex post facto</i> 2. Populasi berjumlah 20 guru 3. Sampel yang digunakan 20 guru 4. Metode sampling jenuh 5. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dan regresi berganda	1. Kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan 2. Kualifikasi akademik guru berpengaruh signifikan terhadap mutu Pendidikan 3. Kinerja guru dan kualifikasi akademik berpengaruh signifikan secara bersama-sama antara terhadap mutu pendidikan
14.	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja	1. Jenis penelitian kualitatif deskriptif 2. Populasi berjumlah - 3. Sampel yang digunakan -	1. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner berpengaruh terhadap mutu Pendidikan;

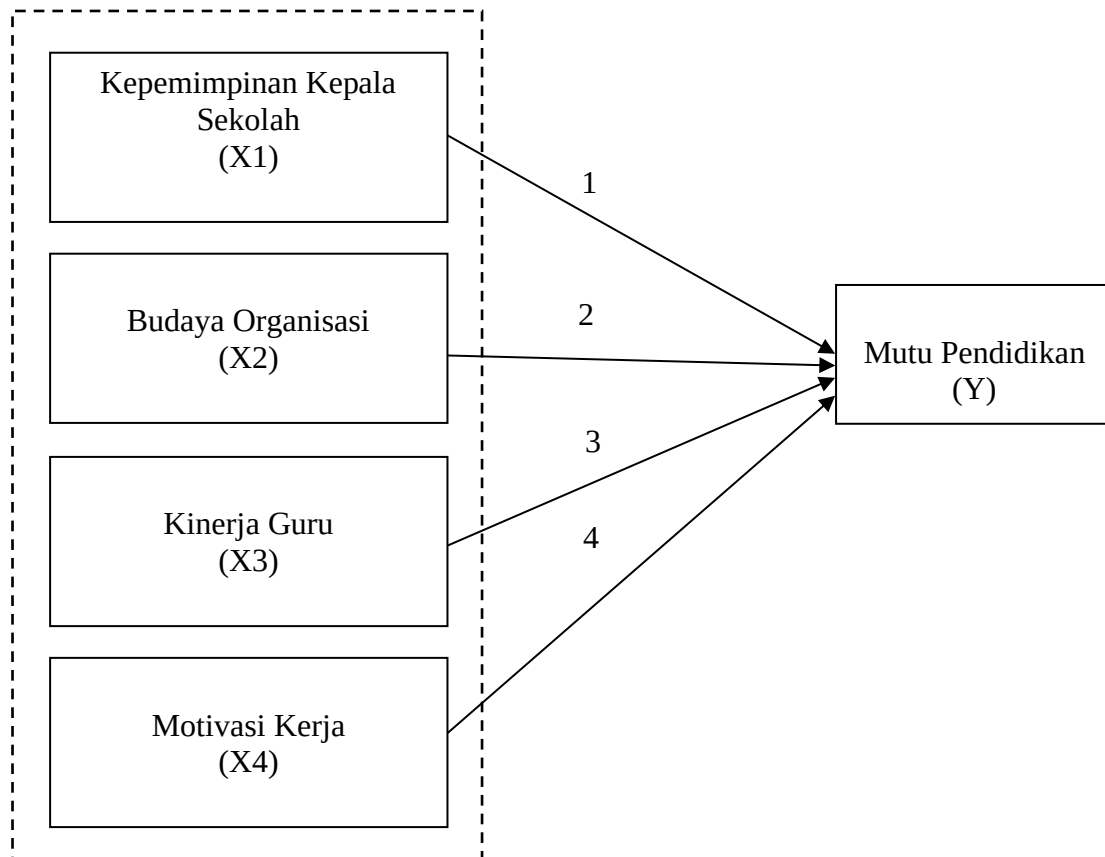
No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Penelitian
	Guru terhadap Mutu Pendidika Ulpah <i>et al.</i> , (2023)	4. Metode sampling literatur dengan mengkaji dari beberapa bahan literatur yang masih terbaru mulai dari jurnal, buku, proseding, dan berbagai sumber baik online maupun offline. 5. Analisis data dengan menggunakan	2. Kinerja Guru berpengaruh terhadap mutu Pendidikan.
15.	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Mutu Sekolah Dasar Jumali <i>et al.</i> , (2023)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi adalah guru dan Kepala Sekolah SD di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak yang berjumlah 250 guru yang tersebar di 29 SD. 3. Sampel yang digunakan 154 responden. 4. Metode sampling 5. Analisis data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda	1. Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu Sekolah Dasar; 2. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap mutu Sekolah Dasar; 3. Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap mutu Sekolah Dasar; 4. Supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru berpengaruh secara Bersama-sama terhadap mutu Sekolah Dasar.
16.	Pengaruh Kinerja Operator Dan Motivasi Kerja Operator SMA Swasta Terhadap Mutu Layanan Pendidikan (Studi Pada SMA Swasta Di Kabupaten Tangerang) Hasanah, <i>et al.</i> , (2023)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 43 orang 3. Sampel yang digunakan 43 orang 4. Metode sampling jenuh 5. Analisis data dengan menggunakan rumus <i>product moment</i>	1. Kinerja operator berpengaruh terhadap mutu layanan Pendidikan 2. Motivasi kerja operator berpengaruh terhadap mutu layanan pendidikan
17.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi sejumlah 356 guru pada 45 sekolah 3. Sampel yang digunakan 188 guru. 4. Metode sampling Proportional Random Sampling.	1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri; 2. Kompetensi profesional berpengaruh terhadap

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Penelitian
	Dasar di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora Supawi <i>et al.</i> , (2024)	5. Analisis data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda	mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri; 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri;
18.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sarana prasarana terhadap mutu pendidikan di SDIT Almanar Kota Bekasi Wahyuni <i>et al.</i> , (2024)	1. Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan pedagogi 2. Populasi sejumlah 34 orang 3. Sampel yang digunakan 34 guru. 4. Metode sampling dengan teknik purposive sampling. 5. Analisis data dengan menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sarana prasarana merupakan faktor yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan.
19.	Strengthening of School Quality Through School Principal Leadership Pujiyati, (2020)	1. Jenis penelitian kualitatif 2. Populasi : - 3. Sampel : Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru. 4. Metode sampling dengan Snowball process technique. 5. Analisis data dengan Analisa kualitatif melalui proses reduksi data, verifikasi, dan triangulasi.	Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat mutu pendidikan
20.	Teacher Performance Improvement In Building Quality Education Tabroni <i>et al.</i> , (2022)	1. Jenis penelitian kualitatif 2. Populasi : - 3. Sampel :Guru dan Tenaga Kependidikan. 4. Metode sampling dengan Questionnaire Distribution. 5. Analisis data dengan Analisa Deskriptif kualitatif dan Interpretasi Teoretis	kinerja guru sangat berpengaruh dan memiliki peranan penting terhadap mutu atau kualitas pendidikan
21.	Teachers' motivation in developing quality learning in rural schools in Indonesia.	1. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey 2. Populasi : Seluruh guru honorer SD yang mengajar di daerah pedesaan, di	Budaya sekolah memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap minat menjadi guru serta terhadap kepuasan hidup

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Penelitian
	Dahlan <i>et al</i> , (2025)	Kecamatan Kabandungan, Jawa Barat 3. Sampel : 193 guru honorer sekolah dasar. 4. Metode sampling dengan teknik sampling jenuh. 5. Analisis data dengan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak Amos versi 21.0	
22.	Examining the Influence of Teacher Motivation and School Leadership on Educational Outcomes in South Aceh. Supriyadi <i>et al</i> , (2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi : Guru dan kepala sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Aceh Selatan 3. Sampel : 123 responden yang terdiri dari guru dan kepala sekolah dari lima sekolah. 4. Metode sampling dengan teknik <i>stratified random sampling</i> . 5. Analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25.0	Terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi guru, dukungan manajemen sekolah, dan produktivitas guru,.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mempermudah memahami penelitian ini. Kerangka pemikiran ini dibuat dengan memperhatikan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinarja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap mutu pendidikan. Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka penelitian

Keterangan :

1. Maris *et al.*, (2016); Diana *et al.*, (2021); Borotoding *et al.*, (2021); Artilah *et al.*, (2022); Nurhayati *et al.*, (2022); c; Wahyuni *et al.*, (2024).
2. Suhenrik, (2020); Anggreni, (2021); Irdiyanti, (2021); Wahyuni *et al.*, (2024);
3. Maris *et al.*, (2016) ; Huda (2021); Diana *et al.*, (2021); Artilah *et al.*, (2022); Nurhayati *et al.*, (2022); Khadijah *et al.*, (2022); Hasanah *et al.*, (2023); (Nadirah *et al.*, 2023); Artilah *et al.*, (2022);
4. Edy *et al.*, (2021); Hasanah *et al.*, (2023); Jumali *et al.*, (2023); Supawi *et al.*, (2024);s

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:64). Sehubungan dengan permasalahan yang

telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap mutu Pendidikan

Hasil penelitian Maris *et al.* (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah. Hasil penelitian Diana *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru merupakan variabel intervening yang penting dalam upaya mendorong peningkatan mutu pembelajaran. Hasil penelitian Artilah *et al.*, (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Mutu Pendidikan di SMK Insan Aqilah Kota Serang dan SMK PGRI 4 Kota Serang. Namun berbeda dengan penelitian Yasrizal *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan distribusi kepala sekolah tidak ada pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan sekolah di Kelurahan Batu Besar Kecamatan Nongsa Kota Batam. Peran kepala sekolah tidak dapat secara langsung dalam meningkatkan mutu pendidikan, tetapi sangat membutuhkan kerjasama warga sekolah terutama guru dalam mendidik siswa.

Berdasarkan hal diatas menunjukkan bahwa ada kemungkinan kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan

Hasil penelitian Suhenrik (2020) menyatakan bahwa Budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap mutu pendidikan sekolah SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian Anggreni (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi sangat penting dan berpengaruh serta berdampak baik dalam dunia pendidikan. Hasil penelitian Irdiyanti (2021) menyatakan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kualitas pengajaran. Hasil penelitian Wahyuni *et al.*, (2024), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di SDIT Almanar.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula mutu pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan.

3. Pengaruh kinerja Guru terhadap mutu Pendidikan

Hasil penelitian Huda (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah. Hasil penelitian Hasanah (2023) menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP swasta Kecamatan Rajeg. Hasil penelitian Khadijah *et al.*, (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap mutu pendidikan SMP Negeri se-Kecamatan Pulau Beringin.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja Guru maka akan semakin tinggi pula mutu pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H3: Kinerja Guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

4. Pengaruh motivasi kerja Guru terhadap mutu pendidikan

Hasil penelitian Edy *et al.*, (2021) menyatakan bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh secara parsial terhadap Mutu Sekolah. Hasil penelitian Supawi *et al.*, (2024) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap mutu pendidikan sekolah dasar negeri di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. Hasil penelitian Jumali *et al.*, (2023) menyatakan bahwa Ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak. Namun berbeda dengan penelitian Langi *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan SMA Negeri 5 Toraja Utara.

Sehubungan dengan hal tersebut ada kemungkinan menunjukkan motivasi Guru memberikan pengaruh terhadap peningkatan Mutu Pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H4: Motivasi Guru berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan.

BAB III.

METODE PENELITIAN

A. Disain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019:7). Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan Analisa data. Metode yang digunakan pada umumnya metode survei yang mendalam dan dapat mengkaji isu-isu yang luas, sehingga melibatkan banyak faktor, termasuk penyebaran geografis, sampel-sampel yang representatif yang berfokus pada hasil kelompok (Pasolong, 2012:165). Penulis memilih menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel Kinerja Guru, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan.

B. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada PKBM Ibnu Abbas Klaten yang beralamatkan di Jalan Klaten - Solo Km 03, Cantelan, Belang Wetan, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57436. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan mulai Bulan April 2025 sampai dengan Bulan Oktober 2025.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Menurut (Sugiyono, 2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi semua guru yang bekerja pada PKBM Ibnu Abbas Klaten yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010:179). Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019:143) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 46 orang atau responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang

digunakan (Sugiyono, 2019: 118). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:125).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer untuk kebutuhan suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan satu langkah yang sangat penting karena data yang terkumpul akan digunakan dalam rangka analisis penelitian dan pengujian hipotesa. Pengumpulan data harus menggunakan prosedur yang sistematis dan terstandar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Pasolong, 2012:130). Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dalam 5 tahapan, yaitu :

1. Observasi

Sugiyono (2019:145) menjelaskan bahwa observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung. Observasi dilaksanakan pada PKBM Ibnu Abbas Klaten.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2018: 36).

3. Kuesioner / Angket

Kuesioner / Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin, 2018: 36). Model kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala yang dikembangkan oleh Rensius Likert ini biasanya memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang dihasilkan dari instrument penelitian berskala Likert merupakan data ordinal (Purwanto & Sulistyastuti, 2011:63).

Adapun nilai skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini sebagai berikut :

- a). Skor 5 (lima) untuk jawaban atau pernyataan Sangat Setuju (SS);
- b). Skor 4 (lima) untuk jawaban atau pernyataan Setuju (S);
- c). Skor 3 (lima) untuk jawaban atau pernyataan Netral (N);
- d). Skor 2 (lima) untuk jawaban atau pernyataan Tidak Setuju (TS);
- e). Skor 1 (lima) untuk jawaban atau pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengumpulan kuesioner dilakukan secara daring melalui *google form* pada link berikut : <https://docs.google.com/forms/d/1Wt3jygVH0mFoA6ITt-vF3OgWXV5t6iOeQGgZfHmW2gQ/edit>

4. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin, 2018: 38). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

5. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin, 2018: 39).

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 38). Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu:

Tabel III.1 Definisi operasional variable penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1	Mutu Pendidikan	derajat keunggulan dalam pengelolaan sekolah secara efektif dan efisien baik dalam input, proses, output maupun outcome untuk melahirkan keunggulan akademis maupun non akademis/ektrakurikuler.	1. Input; 2. Proses; 3. Output (Maris <i>et al.</i> , 2016)	1. Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk mengembangkan sekolah 2. Semua Guru di PKBM Ibnu Abbas memiliki kompetensi untuk mengajar 3. PKBM Ibnu Abbas memiliki Sarana Prasarana yang menunjang pembelajaran 4. Kepala Sekolah, Guru dan Murid memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan sekolah 5. Proses pembelajaran di PKBM Ibnu Abbas memotivasi murid untuk aktif dan kreatif
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	upaya seorang Kepala Sekolah untuk mempengaruhi dan menggerakkan semua elemen di dalam organisasi sekolah baik Guru, Murid maupun orang tua Murid untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh sekolah.	a) <i>Idealized Influence</i> (Karisma) b) <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasi) c) <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) d) <i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individual) (Joen <i>et al.</i> , 2022)	1. PKBM Ibnu Abbas memiliki Kepala Sekolah yang dapat dibanggakan 2. Kepala Sekolah mampu memotivasi Guru dan Murid di untuk berkomitmen menyelesaikan tugas / pekerjaan 3. Kepala Sekolah memberikan ruang kepada Guru dan Staff Administrasi untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. 4. Kepala Sekolah mampu

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
				menyelesaikan masalah-masalah di Sekolah dengan pendekatan dan cara yang belum diperkirakan sebelumnya. 5. Kepala Sekolah memikirkan kebutuhan Guru dan Staff untuk berprestasi dan berkembang.
3	Budaya Organisasi	sebuah sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang hidup di dalam Sekolah 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 untuk mewujudkan cita-cita Sekolah.	a) Inovatif memperhitungkan risiko, b) Berorientasi pada hasil, c) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, d) Berorientasi detail pada tugas (Sulaksono, 2015:14)	1. Saya merasa PKBM Ibnu Abbas memberikan ruang bagi Guru dan Staff untuk menciptakan ide-ide yang baru 2. Saya terbiasa menetapkan target dalam setiap melaksanakan tugas/pekerjaan di PKBM Ibnu Abbas. 3. PKBM Ibnu Abbas memberikan ruang kepada Guru dan Staff untuk berprestasi dan menampilkan hasil karya terbaik 4. PKBM Ibnu Abbas menuntut kepada Guru dan Staff untuk selalu teliti dalam mengerjakan tugas 5. PKBM Ibnu Abbas memberikan ruang untuk mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
4	Kinerja Guru	hasil kerja yang dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang	1. perencanaan pembelajaran 2. Penguasaan bahan ajar	1. Setiap Guru di PKBM Ibnu Abbas perlu menyusun

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
		dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah meliputi aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.	3. penggunaan metode pembelajaran 4. pemanfaatan media pembelajaran 5. evaluasi pembelajaran (Hasanah <i>et al.</i> , 2023)	perencanaan pembelajaran 2. Setiap Guru di PKBM Ibnu Abbas perlu menguasai bahan ajar setiap akan mengajar di kelas. 3. Setiap Guru di PKBM Ibnu Abbas menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan menarik untuk memberikan pemahaman kepada peserta didik 4. Setiap Guru menggunakan media pembelajaran yang memudahkan peserta didik memahami materi yang sedang diajarkan 5. Evaluasi pembelajaran dilakukan setiap Guru untuk mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran.
5	Motivasi Kerja Guru	dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang mampu menggerakkan seorang Guru untuk gigih dan sekuat tenaga menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai visi dan misi Sekolah	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	1. Bapak/Ibu merasa mengajar adalah tanggung jawab Guru di PKBM Ibnu Abbas 2. Bapak/Ibu memiliki target dan tujuan yang jelas dalam mengajar di PKBM Ibnu Abbas Klaten 3. Bapak/Ibu merasa senang melaksanakan tanggung jawab saya

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
			4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha untuk mengungguli atau melebihi orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. 8. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 9. Senang memperoleh penghargaan dan pujian dari apa yang dikerjakannya 10. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 11. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan. (Joel et al., 2022:59)	di PKBM Ibnu Abbas 4. Saya memenuhi kebutuhan hidup dengan mengajar/bekerja di PKBM Ibnu Abbas Klaten 5. Saya merasa senang mendapatkan pujian / penghargaan atas pencapaian saya di PKBM Ibnu Abbas Klaten

G. Uji Instrumen/ kuesioner

Kuesioner penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah

instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

1. Uji validitas

Pasolong (2012:174) menjelaskan bahwa Uji validitas berfungsi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud valid adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung r_{hitung} dan r_{tabel} (n-2). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Ghozali, 2018:51).

Rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- N = Jumlah sampel
- X = Skor butir soal
- Y = Skor total

Penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi *produk moment*. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($r_{hitung} \geq 0,4438$) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ($r_{hitung} \leq 0,4438$) maka skor total dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu Mutu Pendidikan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, dan Motivasi Kerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.2 Hasil uji validitas variabel Mutu Pendidikan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,811	0,4438	Valid
2.	0,782	0,4438	Valid
3.	0,739	0,4438	Valid
4.	0,765	0,4438	Valid
5.	0,805	0,4438	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Mutu Pendidikan yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.3 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,830	0,4438	Valid
2.	0,765	0,4438	Valid
3.	0,897	0,4438	Valid
4.	0,821	0,4438	Valid
5.	0,800	0,4438	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.4 Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,547	0,4438	Valid
2.	0,733	0,4438	Valid
3.	0,833	0,4438	Valid
4.	0,720	0,4438	Valid
5.	0,674	0,4438	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Budaya Organisasi yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.5 Hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (X_3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,778	0,4438	Valid
2.	0,860	0,4438	Valid
3.	0,823	0,4438	Valid
4.	0,685	0,4438	Valid
5.	0,847	0,4438	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Kinerja Guru yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.6 Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja Guru (X_4)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,578	0,4438	Valid
2.	0,664	0,4438	Valid
3.	0,651	0,4438	Valid
4.	0,595	0,4438	Valid
5.	0,501	0,4438	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Motivasi Kerja Guru yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018: 53).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians Total

Pengambilan keputusan reabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai *alpha cronbach* > 0.60 maka kuesioner instrumen penelitian reliabel dan dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang sama jika diukur berulang kali. Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Mutu Pendidikan	0,810	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,778	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,806	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,722	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Guru	0,801	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel III.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

H. Uji Asumsi Klasik

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \text{dst.}$). Model regresi yang baik harus terhindar dari penyimpangan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik tersebut berupa Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikolinieritas (Purwanto & Sulistyastuti, 2011:198).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat

dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2018:147).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2018:105)..

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)..

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98).. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti

variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a. Menyusun Formasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b = 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika $H_a : b \neq 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$ atau 5%

- c. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika : $-t(\alpha/2, n-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-1)$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-1)$ atau $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-1)$

- d. Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b : Parameter estimasi

S_b : Standar *error*

- e. Keputusan

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

J. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*). Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:96).. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

K. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2_{\text{adj}} = \frac{1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-K}}{1}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah berdirinya PKBM Ibnu Abbas

PKBM Ibnu Abbas Klaten didirikan pada tahun 2014 oleh Yayasan dengan PPTQ Ibnu Abbas yang pada saat itu dipimpin oleh Dr. Muinudinillah Basri, Lc., MA. (Alm). Pendirian PKBM ini berawal keinginan dari pimpinan Yayasan dalam memberikan pendidikan islam sejak dini dengan muatan Al Qur'an, iman dan adab. Sementara saat itu, layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh yayasan baru menyentuh jenjang SMP dan SMA. Oleh karenanya, yayasan mendirikan PAUD *Ibaskids School* pada tahun 2013. Peserta didik yang mengikuti program ini sebatas putra/putri pengurus yayasan dan tenaga pendidik SMPIT dan SMAIT Ibnu Abbas. Setahun kemudian, dibuka program pendidikan setara TK dan SD dengan muatan utama tahfidz Qur'an. Model pendidikan kesetaraan dipilih dengan pertimbangan kurikulum yang digunakan oleh PKBM Ibnu Abbas mengadopsi model pendidikan pada sejarah islam yang bernama Kuttab. Model pendidikan ini memungkinkan peserta didik mendapatkan materi keislaman dan tahfidz AL Qur'an lebih banyak daripada SD atau MI. Materi pembelajaran yang diberikan Akhlaq, Iman, Al Qur'an, serta penguasaan terhadap sains dan ilmu pengetahuan berdasarkan Sunnah Nabi dan realitas kekinian.

Seiring dengan berjalannya waktu, saat ini PKBM Ibnu Abbas Klaten telah bertumbuh dan berkembang dengan peserta didik sejumlah 373 dari mulai jenjang tamhidi (setara TK B) hingga jenjang kelas saadis (setara kelas VI SD). Saat ini PKBM Ibnu Abbas dikelola oleh 1 (satu) orang Kepala Sekolah dengan 45 tenaga pendidik. Selanjutnya, PKBM Ibnu Abbas akan tetap konsisten mendidik masyarakat Islam dalam belajar dan mengamalkan ajaran Islam sejak dini.

2. Alamat dan Ruang Belajar

PKBM Ibnu Abbas Klaten menyelenggarakan pendidikan kesetaraan Paket A di Jl. Klaten-Solo KM. 4 Ds. Ketandan, Klaten Utara, Klaten, Jawa Tengah, Telp. (0272) 329281.

3. Visi dan Misi

a) Visi PKBM Ibnu Abbas Klaten

“Menjadi PKBM yang unggul dalam Hifdzul Qur’an, Bahasa, Adab dan Keilmuan.”

b) Misi PKBM Ibnu Abbas Klaten

- 1) Mencetak Generasi yang mencintai, menghafal, memahami, mengamalkan dan mendakwahkan Al-Qur’an dalam kehidupan.
- 2) Meningkatkan kualitas kebahasaan dan mampu mempraktekannya.
- 3) Menanamkan pada diri siswa untuk mengamalkan adab-adab Islam dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) Menyelenggarakan Pendidikan berbasis Ilmu Ghoyyah dan Ilmu Wasa’il secara komprehensif.

4. Standar Mutu PKBM Ibnu Abbas Klaten

a) Standar Keilmuan PKBM Ibnu Abbas Klaten

- 1) Hafal 7 Juz Mutqin (Al Qur'an)
- 2) Hafal 42 Hadist Arbain
- 3) Hafal Al Urjuzah Al Mi'iyah (Sirah Nabawiyah)
- 4) Hafal Tuhfatul Athfal
- 5) Memahami Kitab Akhlaq lil Banin (Adab)
- 6) Memahami Praktek Taharah dan Ibadah (Fiqh)
- 7) Tahsin Kitabah Tadabbur (Ketrampilan)
- 8) Bahasa Arab dan Inggris (Bahasa)
- 9) Baca, Tulis dan Berhitung (Materi Umum)

b) Standar Kompetensi Lulusan PKBM Ibnu Abbas Klaten

PKBM Ibnu Abbas Klaten Meletakkan dasar-dasar keimanan, karakter Qur'any, ulul albab, akhlaq mulia serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Adapun Standar Kompetensi Lulusan Satuan Pendidikan (SKL-SP) PKBM Ibnu Abbas Klaten selengkapnya adalah::

- 1) Menjalankan ajaran agama Islam sesuai dengan tahap perkembangan anak menurut Al Qur'an dan Sunnah.
- 2) Melaksanakan tarbiyah dzatiah untuk diri sendiri dan lingkungan sekitar.
- 3) Menampilkan suluk karimah sebagai citra diri seorang muslim.

- 4) Menghargai keberagaman agama, budaya, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi di lingkungan sekitarnya berdasarkan panduan qur'an dan sunnah.
- 5) Menggunakan kemampuan berpikir logis, kritis, dan kreatif, dalam menguasai ulumul ghayah dan wasa'il dengan bimbingan guru.
- 6) Menunjukkan kemampuan menghafal Al-Qur'an 7 juz mutqin.
- 7) Menunjukkan kemampuan menghafal matan ilmu jurumiyyah dan tuhfatul athfal.
- 8) Menunjukkan kemampuan mengenali gejala alam dan sosial di lingkungan sekitar
- 9) Menunjukkan kecintaan dan kepedulian terhadap lingkungan.
- 10) Menunjukkan kecintaan dan kebanggaan terhadap bangsa, negara, dan tanah air Indonesia.
- 11) Menunjukkan kebiasaan hidup bersih, sehat, bugar, aman, dan memanfaatkan waktu luang.
- 12) Berkomunikasi secara jelas dan santun.
- 13) Bekerja sama dalam kelompok, tolong-menolong, dan menjaga diri sendiri dalam lingkungan keluarga dan teman sebaya.
- 14) Menunjukkan kegemaran membaca dan menulis.
- 15) Menunjukkan keterampilan menyimak, berbicara, membaca, menulis, dan berhitung.
- 16) Menunjukkan keterampilan berenang, memanah, dan beladiri.

5. Sebaran Peserta Didik Kuttab Ibnu Abbas Klaten

Keberadaan PKBM Ibnu Abbas bisa diterima oleh masyarakat di Kabupaten Klaten. Hal ini dapat dilihat dari sebaran Peserta didik PKBM Ibnu Abbas yang berasal dari 22 Kecamatan dari total 26 Kecamatan di Kabupaten Klaten. Adapun sebaran wilayah asal peserta didik PKBM Ibnu Abbas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.1 Sebaran wilayah asal peserta didik PKBM Ibnu Abbas Klaten

No	Wilayah Kecamatan	Jumlah Peserta Didik (Orang)
1.	Klaten Utara	87
2.	Ngawen	44
3.	Kalikotes	35
4.	Karanganom	34
5.	Klaten Tengah	28
6.	Ceper	27
7.	Jogonalan	21
8.	Trucuk	18
9.	Klaten Selatan	12
10.	Jatinom	11
11.	Pedan	8
12.	Wedi	7
13.	Bayat	7
14.	Polanharjo	7
15.	Cawas	5
16.	Kebonarum	5
17.	Gantiwarno	4
18.	Wonosari	3

No	Wilayah Kecamatan	Jumlah Peserta Didik (Orang)
19.	Delanggu	3
20.	Karangdowo	2
21.	Karangnongko	2
22.	Manisrenggo	2
	Jumlah Peserta didik	372

Sumber : PKBM Ibnu Abbas Klaten (2025)

B. DESKRIPSI RESPONDEN

Responden pada penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pendidik / Guru pada PKBM Ibnu Abbas Klaten sebanyak 46 orang. Jumlah responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja terlihat di bawah ini:

1. Usia

Tabel IV.2 Deskripsi responden menurut Usia

Umur	Jumlah	Persentase
20 tahun – 30 tahun	24	52,17%
31 tahun – 40 tahun	19	41,30%
41 tahun – 50 tahun	3	6,52%
> 50 tahun	0	-
Jumlah	46	100,00%

Sumber : Data Primer

Pada tabel diatas terlihat bahwa responden Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten yang berusia 20 - 30 tahun berjumlah 24 orang (52,17%); berusia 31 - 40 tahun berjumlah 19 orang (41,30%) dan berusia 41 - 50 tahun berjumlah 3 orang (6,52%). Hasil data identitas responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten paling banyak berusia 20 - 30 tahun. Hal ini terjadi karena rata-rata guru bergabung di PKBM Ibnu Abbas segera setelah lulus kuliah S1 untuk guru

iman atau sedang menempuh pendidikan S1 untuk guru Al Qur'an. Guru yang memulai karier pada usia 20-an memberi banyak waktu untuk pengembangan profesional yang mendalam. Guru pada pendidikan dasar dengan usia 20-an juga lebih mudah berinteraksi dengan peserta didik serta memiliki kreativitas yang maksimal.

2. Jenis Kelamin

Tabel IV.3 Deskripsi responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15	32,61%
Perempuan	31	67,39%
Jumlah	46	100,00%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa responden Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang (32,61%) dan perempuan berjumlah 31 orang (67,39%). Hasil data identitas responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten paling banyak berjenis kelamin perempuan. Kemampuan dalam memahami kebutuhan mental dan emosional peserta didik menjadikan perempuan pilihan yang lebih baik sebagai guru di tingkat sekolah dasar. Mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang psikologi anak. Tidak hanya sebagai guru, perempuan juga merupakan konselor yang baik. Ketersediaan guru perempuan di sekolah memberikan rasa aman bagi anak-anak di Sekolah. ketika mereka keluar dari zona nyaman. Selain itu, guru perempuan lebih bisa berfokus pada perkembangan holistik anak mencakup aspek fisik, emosional, sosial, kognitif, dan spiritual.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4 Deskripsi responden menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP-SMA	4	8,70%
Diploma	15	32,61%
Sarjana S1	25	54,35%
Magister S2	2	4,35%
Jumlah	46	100,00%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kemampuan Tingkat Pendidikan formal Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten menunjukkan responden berpendidikan SMP-SMA sebanyak 4 orang (8,70%), kemudian responden berpendidikan Diploma sebesar 15 orang (32,61%) Sarjana S1 berjumlah 25 orang (54,35%), dan Magister S2 sebanyak 2 orang (4,35%). Guru PKBM Ibnu Abbas memiliki kualifikasi pendidikan minimal D3 (Diploma) kecuali Guru Al Qur'an. Guru Al Qur'an boleh memiliki kualifikasi pendidikan SMA dengan syarat memiliki kemampuan membaca Al Qu'an yang baik sesuai kaidah tajwid serta memiliki jumlah hafalan sesuai dengan syarat yang ditentukan.

4. Lama Bekerja

Tabel IV.5 Deskripsi Responden berdasarkan Kinerja Guru

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
2 – 5 tahun	35	76,09%
6 – 10 tahun	10	21,74%
>10 th	1	2,17%
Total	46	100,00%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori lama bekerja mayoritas memiliki lama bekerja 2-5 tahun yaitu sebanyak 35 orang

kemudian 6-10 tahun sebesar 10 orang dan > 10 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini terjadi disebabkan adanya penambahan kelas pada setiap periode penerimaan siswa baru selama 5 tahun terakhir. Selain itu, adanya beberapa guru yang mengundurkan diri dari Sekolah karena melanjutkan pendidikan atau faktor lainnya mengakibatkan rekrutmen guru baru.

C. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian yang dilihat dari jumlah data, nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel IV.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mutu Pendidikan	46	11.00	25.00	20.1522	2.48522
Kepemimpinan Kepala Sekolah	46	10.00	25.00	20.2174	2.92053
Budaya Organisasi	46	14.00	25.00	20.5870	2.23682
Kinerja Guru	46	16.00	25.00	21.6957	2.18957
Motivasi Kerja Guru	46	17.00	25.00	20.6957	1.95357

Sumber: Data sekunder yang diolah di SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel IV.6 menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 46 Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten pada tahun 2025. Tabel diatas juga menunjukkan nilai statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian.

Variabel Mutu Pendidikan yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 20,15. Variabel Mutu Pendidikan memiliki nilai maksimum 25 dan

memiliki nilai terendah yaitu 11. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,48.

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, menunjukkan rata-rata sebesar 20,21. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai maksimum 25 dan memiliki nilai terendah yaitu 11. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,92.

Variabel Budaya Organisasi yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 20,58,. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai maksimum 25,00 dan memiliki nilai terendah yaitu 16. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,23.

Variabel Kinerja Guru yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 21,69. Variabel Kinerja Guru memiliki nilai maksimum 25,00 dan memiliki nilai terendah yaitu 16,00. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,18.

Variabel Motivasi Kerja Guru yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 20,69. Variabel Motivasi Kerja Guru memiliki nilai maksimum 25,00 dan memiliki nilai terendah yaitu 17,00. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 1,95.

D. ANALISIS DATA

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018: 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2018: 152). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.7 Hasil Uji Normalitas

	Nilai	Tingkat Signifikasi	Keterangan
Normalitas	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2018: 105).

Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.325	3.076	Bebas multikolinearitas
Budaya Organisasi	.191	5.236	Bebas multikolinearitas
Kinerja Guru	.366	2.733	Bebas multikolinearitas
Motivasi Kerja Guru	.465	2.148	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

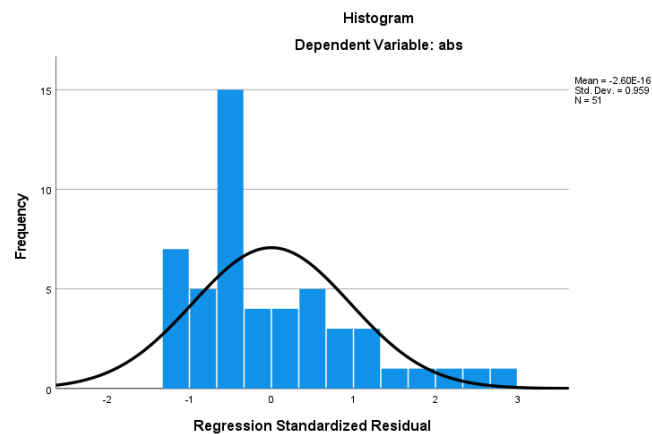
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji *Glejser*, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)..

Tabel IV.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.197	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Budaya Organisasi	.419	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kinerja Guru	.988	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Motivasi Kerja Guru	.286	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2025



Gambar IV.1 Grafik hasil uji heteroskedastisitas

Sumber Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel independen lebih besar dari 0,05, dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:86). Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel IV.10 Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	1.304	Positif
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.391	Positif
3	Budaya Organisasi	.134	Positif
4	Kinerja Guru	.130	Positif
5	Motivasi Kerja Guru	.386	Positif

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,304 + 0,391 X_1 + 0,134 X_2 + 0,130 X_3 + 0,386 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 1,304 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru jika nilainya 0 maka Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten memiliki tingkat Mutu Pendidikan sebesar 1,304.

b. Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah (b_1)

Nilai koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah atau variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (β_1) sebesar 0,391 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 1 kali maka Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten akan meningkat sebesar 0,391 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Budaya Organisasi (b_2)

Nilai koefisien Budaya Organisasi atau variabel Budaya Organisasi (β_2) sebesar 0,134 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 kali maka Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten akan naik sebesar 0,134 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

d. Koefisien Kinerja Guru (b_3)

Nilai Kinerja Guru atau variabel Kinerja Guru (β_3) sebesar 0,130 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kinerja Guru sebesar 1 kali

maka Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten akan naik sebesar 0,130 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

e. Koefisien Motivasi Kerja Guru (β_4)

Nilai Motivasi Kerja Guru atau variabel Motivasi Kerja Guru (β_3) sebesar 0,386 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja Guru sebesar 1 kali maka Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten akan meningkatkan sebesar 0,386 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten Kriteria pengujian untuk uji t antara lain:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	3.551	>2,012	.001	0,05	Ha Diterima
H2	3.716	>2,012	.000	0,05	Ha Diterima
H3	2.938	>2,012	.043	0,05	Ha Diterima
H4	2.806	>2,012	.008	0,05	Ha Diterima

`Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.551 > 2,012$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten

- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,716 > 2,012$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten .

- c. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten

Variabel Kinerja Guru memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,938 > 2,012$) dan signifikansi $0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM
Ibnu Abbas Klaten

Variabel Motivasi Kerja Guru memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,806 > 2,012$) dan signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten.

4. Hasil Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 303). Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut yang dimaksud dengan H_a adalah diterimanya hipotesis dan signifikan, sedangkan H_0 ditolaknya hipotesis dan tidak signifikan. Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.12 Hasil Pengujian Model

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	35,750	2,57	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $35,750 > 2,57$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru secara simultan dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru ke dalam menjelaskan Mutu Pendidikan.

Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Keterangan</i>
1	.882 ^a	.777	.755	Model Layak

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,755. Berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru memberikan sumbangan terhadap Mutu Pendidikan

sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan PKBM Ibnu Abbas Klaten

Berdasarkan hasil penghitungan yang tersaji pada tabel IV.11, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.551 > 2,012$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Hasil penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Maris *et al.*, (2016); Diana *et al.*, (2021); Borotoding *et al.*, (2021); Artilah *et al.*, (2022); Nurhayati *et al.*, (2022); Ulpah *et al.*, (2023); (Wahyuni *et al.*, 2024) yang mendapatkan hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik tercermin dari penerimaan semua elemen di dalam lingkungan PKBM Ibnu Abbas terhadap Kepala Sekolah. Bentuk kepemimpinan Kepala Sekolah berupa kemampuan dalam memberi motivasi Guru untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Kepala Sekolah juga memberikan kesempatan kepada Guru dan Staff Administrasi untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pola pikir terbuka yang dimiliki Kepala Sekolah dapat merangsang daya kreasi dan inovasi tim di dalam organisasi. Selain

itu, Kepala Sekolah juga mampu menyelesaikan masalah-masalah di Sekolah dengan pendekatan dan cara yang baik. Kemampuan dalam *problem solving* menjadi nilai plus seorang pemimpin di dalam sebuah tim. Kunci kepemimpinan adalah kemampuan mengerakkan tim dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan menyelesaikan masalah dalam perjalanan mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten

Berdasarkan hasil penghitungan yang tersaji pada tabel IV.11 variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,716 > 2,012$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada PKBM Ibnu Abbas Klaten .

Hasil penelitian tentang Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan sesuai dengan Suhenrik (2020); Anggreni (2021); Irdiyanti (2021); Wahyuni *et al.*, (2024) yang memperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan.

Bentuk budaya organisasi yang positif di PKBM Ibnu Abbas terlihat dari penerapan disiplin oleh Guru. Guru terbiasa menetapkan target dalam setiap pekerjaan. Budaya kerja profesional seperti teliti dalam menyusun rencana pembelajaran, mengajar dan mengembangkan bakat peserta didik juga dijalankan oleh Guru. Secara kelembagaan, PKBM Ibnu Abbas selalu memberikan kesempatan kepada Guru dan Staff untuk kreatif dan inovatif, berprestasi dan

menampilkan hasil karya terbaik. Setiap guru terbiasa dengan budaya tanggung jawab dalam bekerja, termasuk kesediaan dalam menanggung resiko dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Berdasarkan hasil penghitungan yang tersaji pada tabel IV.11, variabel Kinerja Guru memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,938 > 2,012$) dengan signifikansi $0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Penelitian tentang Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten sesuai dengan penelitian oleh Maris *et al.* (2016); Huda (2022); Diana *et al.* (2021); Artilah *et al.* (2022); Khadijah *et al.* (2022); Nadirah *et al.* (2023); Nurhayati *et al.* (2022); Ulpah *et al.* (2023) yang mendapatkan hasil bahwa Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan.

Kinerja Guru PKBM Ibnu Abbas yang profesional terlihat dari proses perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi pembelajaran. Setiap Guru selalu menyusun rencana pembelajaran. Guru juga menguasai bahan ajar sebelum melakukan pembelajaran di kelas dan mampu menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan menarik. Media pembelajaran yang tepat digunakan Guru untuk memudahkan peserta didik memahami materi yang sedang diajarkan. Terakhir,

Evaluasi pembelajaran selalu dilakukan setiap Guru untuk mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten

Berdasarkan hasil penghitungan yang tersaji pada tabel IV.11, variabel Motivasi Kerja Guru memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,806 > 2,012$) dengan signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Hasil penelitian Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Guru PKBM Ibnu Abbas Klaten berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy *et al.* (2021); Hasanah, *et al.* (2023); Jumali *et al.* (2023); Supawi *et al.* (2024) yang memperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan guru.

Motivasi Kerja Guru dapat berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik ditunjukkan dari perasaan tanggung jawab untuk mendidik, kejelasan tujuan sebagai seorang Guru, dan perasaan senang dalam bekerja. Guru di PKBM Ibnu Abbas selalu menunjukkan perasaan gembira saat mengajar di dalam kelas maupun saat bersosialisasi dengan sesama Guru atau orang tua siswa di luar kelas. Motivasi ekstrinsik dapat dilihat dari dorongan semangat yang muncul karena faktor dari luar seperti mekanisme penggajian yang layak serta apresiasi berupa penghargaan atau pujian pada saat berprestasi dalam bekerja. Guru PKBM

Ibnu Abbas Klaten juga mendapatkan kemudahan berupa keringanan biaya sekolah apabila menyekolahkan putra/i nya pada lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantran Ibnu Abbas Klaten.

BAB V.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten
3. Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten
4. Motivasi kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru memberikan sumbangan terhadap Mutu Pendidikan sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

B. IMPLIKASI

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia pada PKBM Ibnu Abbas Klaten. Implikasi merupakan dampak atau

konsekuensi logis dari hasil penelitian, yang menguraikan bagaimana temuan penelitian dapat diterapkan dalam praktik atau menjadi dasar untuk kebijakan. Beberapa implikasi dari hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten. Oleh sebab itu, perlu adanya upaya secara terus menerus untuk menjamin pejabat Kepala Sekolah memiliki kualitas kepemimpinan yang baik. Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Abbas Klaten yang menaungi PKBM Ibnu Abbas perlu menginvestasikan sumber daya untuk mengembangkan dan mendukung kepemimpinan kepala sekolah yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Dukungan tersebut dapat berupa fasilitasi pelatihan, mentoring, dan bimbingan yang efektif. Dalam memimpin PKBM Ibnu Abbas, Kepala Sekolah harus mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta meningkatkan kinerja Guru untuk mewujudkan pendidikan bermutu tinggi. Selain itu Kepala Sekolah juga harus menghindari diri dari perilaku kontra-produktif yang dapat menurunkan kualitas kepemimpinan.
2. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten. Semua unsur di dalam lingkungan PKBM Ibnu Abbas Klaten harus menjaga budaya organisasi sehingga menunjang proses pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan. Budaya organisasi positif yang perlu selalu dijaga antar lain kebiasaan menetapkan target, teliti dalam melaksanakan tugas, kreatif dan

inofatif, serta budaya untuk selalu berprestasi dan menampilkan hasil karya terbaik. PKBM Ibnu Abbas perlu menjelaskan budaya organisasi secara berkala baik kepada Guru, murid supaya budaya organisasi tersebut dapat terinternalisasi melalui apel harian atau mingguan. Internalisasi budaya organisasi juga perlu disampaikan kepada wali murid melalui kegiatan Pertemuan Orang Tua Murid dan Guru (POMG). Kepala sekolah perlu memberikan apresiasi kepada Guru yang berprestasi sebagai wujud penghargaan dalam menjalankan budaya organisasi. Sebaliknya, Kepala sekolah harus memberikan sanksi kepada Guru atau siswa saat melakukan Tindakan yang bertentangan dengan budaya organisasi.

3. Kinerja Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten. Guru dengan kinerja profesional, akan berdampak pada proses belajar yang bermutu. Proses belajar merupakan salah satu pilar mutu Pendidikan. Upaya menghadirkan Guru yang berkualitas mestinya dimulai dari proses rekrutmen yang baik. Guru yang mengajar di kelas mestinya telah lolos seleksi dari mulai administratif sampai dengan kemampuan mengajar dan mengelola kelas. PKBM Ibnu Abbas perlu mengalokasikan sumber daya dalam menjaga kualitas Guru melalui pelatihan dan bimbingan teknis.
4. Motivasi kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten. Motivasi kerja guru yang positif menimbulkan energi untuk menggerakkan Guru mencapai kinerja maksimal. PKBM Ibnu Abbas perlu melakukan upaya penjagaan motivasi kerja Guru

secara periodik baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Penjagaan motivasi intrinsik dapat berupa pelatihan, bimbingan teknis maupun konseling. Sedangkan penjagaan terhadap motivasi ekstrinsik dapat berupa apresiasi kepada Guru seperti pemberian beasiswa belajar, mekanisme pengupahan yang layak serta apresiasi terhadap prestasi kerja.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang peneliti ajukan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada PKBM Ibnu Abbas Klaten, antara lain :

1. Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Abbas Klaten perlu menjaga kualitas kepemimpinan kepala sekolah PKBM Ibnu Abbas dengan melakukan evaluasi dan pengawasan rutin, memberikan dukungan pengembangan profesional berkelanjutan, serta mendorong kolaborasi dan pemberdayaan staf dan masyarakat. Selain itu, yayasan juga perlu memastikan adanya sinergi antara visi dan misi yayasan dengan rencana kerja sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Dalam rangka regenerasi kepemimpinan kepala sekolah, Yayasan juga perlu membuat mekanisme jenjang karir untuk memberikan kesempatan kepada Guru yang lain untuk mengemban tanggung jawab sebagai Kepala sekolah.
2. PKBM Ibnu Abbas perlu melakukan pembinaan dan peningkatan kapasitas secara berkala serta mekanisme *reward and Punishment* untuk menjaga dan meningkatkan kinerja Guru, motivasi kerja Guru dan budaya kerja Guru.
3. Perlu dilakukan survey kepuasan kepada orang tua siswa untuk mengukur sejauh mana tanggapan orang tua siswa terhadap layanan Pendidikan di PKBM Ibnu Abbas Klaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UISU Press.
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2), 49–56. <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta.
- Artilah, Gunawan, A., & Muin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK Insan Aqilah 1 Kota Serang dan SMK PGRI 4 Kota Serang. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(6), 809–821.
- Borotoding, K., Limbong, M., & Tampubolon, H. (2021). The Influence of Principal Leadership on the Quality of Education at Bittuang Christian Vocational School. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2027–2032.
- Darmawan, D., (2024) Studi Kepustakaan: Indikator Budaya Organisasi Dan Kinerja Organisasi Serta Hubungan Antar Variabel. *Jurnal EBIS*, Vol. 14 No. 2 (2024): EBIS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Juli 2024)
- Diana, R., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran. *Journal Educatio*, 7(3), 769–777. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1221>
- Edy, M. S., Miyono, N., & Abdullah, G. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Sekolah pada SMP/MTs di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 14–27. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i1.9427>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, & Suhana, C. (2019). *Konsep Strategi Pembelajaran*. PT Refika Aditama.
- Hasanah, N., Fauzi, A., Bahtiar, M., & Syarifudin. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan SMP Swasta di Kecamatan Rajeg. *Journal on Education*, 06(01), 8783–8789.
- Hasanah, N., Syarifudin, E., & Qurtubi, A. (2023). Pengaruh Kinerja Operator Dan Motivasi Kerja Operator SMA Swasta Terhadap Mutu Layanan Pendidikan (Studi Pada SMA Swasta Di Kabupaten Tangerang). *Journal Of Social Science Research*, 3(5), 6124–6133.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>
- Irdiyanti, D. T. (2021). Peran Supervisi Akademik dan Budaya Sekolah Terhadap Kualitas Pengajaran Guru SMK di Klaten. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(6), 22–32.
- Istiatin, & Mursito, B. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Magama.
- Jumali, Yuliejantiningasih, Y., & Haryati, T. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 315–325. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.118>
- Kemdikbud. (2015). *Pembinaan Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Pertama*. Dirjend Dikdasmen.
- Khadijah, S., Ahyani, N., & Fitriani, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Guru dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 60–72.
- Langi, M. P., Simbolon, B., & Sitepu, I. V. R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 5 Toraja Utara (Studi Kasus di SMA Negeri 5 Toraja Utara)*. 5(1), 1215–1222.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Nadirah, S., Nasar, I., Sabir, A., Lahiya, A., Zulfikhar, R., & Zulharman. (2023). Pengaruh Kinerja Dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 2064–2071. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3198>
- Nurfajrina, S., Efendi, U., & Sucitra, D. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 11(2), 27–38. <https://doi.org/10.23960/pdg.v11i2.676>
- Nurhayati, Mukti, A., Wesnedi, C., Munawar, S., & Maisah. (2022). Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 634–644. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1009>
- Pasolong, H. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk*

- Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Press.
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Soetopo, H. (2015). *Pendidikan dan Pembelajaran*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhenrik, P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 46–55.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. CV. Budi Utama.
- Sunyoto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI.
- Supawi, Abdullah, G., & Sudana, I. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Todanan Kabupaten Blora. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 1874–1883.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Prenada Media Group.
- Syafarudin. (2019). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Perdana Publishing.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Prilaku*. PT. Grafindo Persada.
- Ulpah, M., Agustini, A., Sofiah, L., & Basrowi. (2023). Pengaruh gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Journal on Teacher Education*, 4(3), 521–531. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i6.568>
- Umiarso, & Gojali, I. (2015). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. IRCiSoD.
- Usman, H. (2016). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahyuni, S., Iqbal, M., & Victoynie, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Sdit Almanar Kota Bekasi. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(4), 383–394. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v5i4.16758>

Yasrizal, Dahlan, J. A., & Chandrawati, T. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Distribusi Kepala Sekolah dan Kepemimpinan Guru terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar*. 15(1), 23–38.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI, KINERJA GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
(STUDI PADA PKBM IBNU ABBAS KLATEN)**



Oleh :

Nama : Basuki
NPM : 2024P20024

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2025**

KUESIONER

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan (Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)

I. UMUM

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Guru PKBM Ibnu Abbas
Di Klaten

Dengan hormat

Perkenalkan saya Basuki, Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Islam Batik Surakarta, sedang melakukan penelitian dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan (Studi pada PKBM Ibnu Abbas Klaten)".

Dengan ini kami mohon Bapak/Ibu Guru berkenan menjawab pertanyaan/ pernyataan pada kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan se-objektif mungkin, sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami dan rasakan.

Kerahasiaan identitas dan data Bapak/Ibu Guru dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis serta merupakan sumbangan pemikiran bagi PKBM Ibnu Abbas Klaten.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti,
Basuki

II. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan informasi data diri dengan menuliskan jawaban atau memberikan tanda centang (√).

1. Nama :
2. Umur : ☐ < 22 Tahun ☐ 41 – 45 Tahun
☐ 23 – 30 Tahun ☐ 46 – 50 Tahun
☐ 31 – 35 Tahun ☐ > 50 Tahun
☐ 36 – 40 Tahun
3. Tingkat Pendidikan : ☐ SMA / Sederajat ☐ Strata 1 (S1)
☐ Diploma 2 (D2) ☐ Strata 2 (S2)
☐ Diploma 3 (D3) ☐ Strata 3 (S3)
4. Masa Kerja : ☐ < 2 tahun ☐ 6 – 10 Tahun
☐ 3 – 5 Tahun ☐ > 10 Tahun
5. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
6. Jabatan : ☐ Guru Iman
☐ Guru Qur'an
☐ Tenaga Non Kependidikan / Administrasi
☐ Manajemen Sekolah, Sebagai

III. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk setiap pertanyaan, Bapak/Ibu diharapkan untuk memberi tanda Centang (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai. Setiap jawaban **menggambarkan realita yang dialami dan di rasakan** oleh Bapak/Ibu.

Keterangan Jawaban sebagaimana berikut ini:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	URAIAN	STS	TS	N	S	SS
1.	PKBM Ibnu Abbas memiliki Kepala Sekolah yang dapat dibanggakan,					
2.	Kepala Sekolah mampu memotivasi Guru dan Peserta Didik untuk berkomitmen menyelesaikan tugas / pekerjaan					
3.	Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada Guru dan Staff Administrasi untuk berinovasi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.					
4.	Kepala Sekolah mampu menyelesaikan masalah-masalah di Sekolah dengan pendekatan dan cara yang baik.					
5.	Kepala Sekolah menyediakan sarana dan prasarana supaya Guru dan Staff dapat berprestasi dan berkembang.					

B. BUDAYA ORGANISASI

NO	URAIAN	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya terbiasa menetapkan target dalam setiap melaksanakan tugas/pekerjaan di PKBM Ibnu Abbas.					
7.	PKBM Ibnu Abbas menuntut kepada Guru dan Staff untuk selalu teliti dalam mengerjakan tugas.					
8.	PKBM Ibnu Abbas memberikan kesempatan bagi Guru dan Staff untuk berkreasi dan berinovasi.					
9.	PKBM Ibnu Abbas memberikan kesempatan kepada Guru serta Staff untuk berprestasi dan menampilkan hasil karya terbaik.					
10.	Setiap Guru harus bersedia menanggung resiko dari setiap pekerjaan yang dilakukan					

C. KINERJA GURU

NO	URAIAN	STS	TS	N	S	SS
11.	Setiap Guru menyusun perencanaan pembelajaran.					
12.	Setiap Guru menguasai bahan ajar sebelum melakukan pembelajaran di kelas.					
13.	Setiap Guru mampu menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan menarik untuk memberikan pemahaman kepada peserta didik.					
14.	Setiap Guru menggunakan media pembelajaran yang memudahkan peserta didik memahami materi yang sedang diajarkan.					
15.	Evaluasi pembelajaran dilakukan setiap Guru untuk mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran.					

D. MOTIVASI KERJA GURU

NO	URAIAN	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya merasa bahwa mengajar merupakan tanggung jawab setiap Guru di PKBM Ibnu Abbas.					
17.	Saya memiliki target dan tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.					
18.	Saya merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan saya sebagai Guru/Staff di PKBM Ibnu Abbas.					
19.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
20.	Saya merasa penghargaan atau pujian mampu memotivasi Guru dan Staff untuk bekerja lebih baik.					

E. MUTU PENDIDIKAN

NO	URAIAN	STS	TS	N	S	SS
21.	Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk mengembangkan dan memajukan Sekolah.					
22.	Guru dan Staf di PKBM Ibnu Abbas memiliki kompetensi untuk mengajar dan menjalankan pekerjaan.					
23.	PKBM Ibnu Abbas memiliki sarana prasarana yang memadai dalam menunjang pembelajaran.					
24.	Kepala Sekolah, Guru, Staff dan Peserta Didik memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan sekolah.					
25.	Proses pembelajaran di PKBM Ibnu Abbas memotivasi Guru dan peserta didik untuk selalu aktif dan kreatif.					

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini. Kami berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk perkembangan dan kemajuan PKBM Ibnu Abbas.

Lampiran 2. Skoring data Uji Instrumen

No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4
5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
10	4	3	5	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	2	2	2	1	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	5	1	3	3	2	2
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4

Lampiran 3. Hasil Skoring Data Penelitian

No_Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4
5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
10	4	3	5	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	2	2	2	1	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	5	1	3	3	2	2
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4
21	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4

No_Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4
25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
33	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
40	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
41	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
42	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
44	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
46	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1
x1_1	Pearson Correlation	1	.662**	.701**	.617**	.505**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x1_2	Pearson Correlation	.662**	1	.527**	.596**	.414**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x1_3	Pearson Correlation	.701**	.527**	1	.671**	.763**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x1_4	Pearson Correlation	.617**	.596**	.671**	1	.517**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x1_5	Pearson Correlation	.505**	.414**	.763**	.517**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
x1	Pearson Correlation	.830**	.765**	.897**	.821**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Budaya Organisasi

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2
x2_1	Pearson Correlation	1	.455**	.306*	.167	.201	.547**
	Sig. (2-tailed)		.001	.039	.268	.181	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x2_2	Pearson Correlation	.455**	1	.561**	.531**	.165	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.272	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x2_3	Pearson Correlation	.306*	.561**	1	.587**	.492**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000		.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x2_4	Pearson Correlation	.167	.531**	.587**	1	.325*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.268	.000	.000		.027	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x2_5	Pearson Correlation	.201	.165	.492**	.325*	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.181	.272	.001	.027		.000
	N	20	20	20	20	20	20
x2	Pearson Correlation	.547**	.733**	.833**	.720**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Kinerja Guru

Correlations

		x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	x3
x3_1	Pearson Correlation	1	.831**	.491**	.205	.613**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.171	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x3_2	Pearson Correlation	.831**	1	.589**	.344*	.674**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x3_3	Pearson Correlation	.491**	.589**	1	.616**	.575**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x3_4	Pearson Correlation	.205	.344*	.616**	1	.535**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.171	.019	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x3_5	Pearson Correlation	.613**	.674**	.575**	.535**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
x3	Pearson Correlation	.778**	.860**	.823**	.685**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4) Motivasi Kerja Guru

Correlations

		x4_1	x4_2	x4_3	x4_4	x4_5	x4
x4_1	Pearson Correlation	1	.590**	.478**	-.057	-.030	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.707	.820	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x4_2	Pearson Correlation	.590**	1	.427**	.084	.077	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.578	.612	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x4_3	Pearson Correlation	.478**	.427**	1	.131	-.113	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.386	.456	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x4_4	Pearson Correlation	-.057	.084	.131	1	.343*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.707	.578	.386		.020	.000
	N	20	20	20	20	20	20
x4_5	Pearson Correlation	-.030	.077	-.113	.343*	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.820	.612	.456	.020		.001
	N	20	20	20	20	20	20
x4	Pearson Correlation	.578**	.664**	.651**	.595**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5) Mutu Pendidikan

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Y
y1	Pearson Correlation	1	.605**	.381**	.501**	.641**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	.605**	1	.477**	.504**	.520**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	.381**	.477**	1	.518**	.502**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	.501**	.504**	.518**	1	.473**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
y5	Pearson Correlation	.641**	.520**	.502**	.473**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20
y	Pearson Correlation	.811**	.782**	.739**	.765**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.810	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.778	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.806	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.722	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.801	6

Lampiran 5. Scoring dan Tabulasi Data Penelitian

No_R espo nden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4
5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
10	4	3	5	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	2	2	2	1	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	5	1	3	3	2	2
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4
21	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4
25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
33	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4

No_R espo nden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5
40	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
41	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
42	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
44	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
46	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardize d Residual
N				46
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		.0000000
		Std. Deviation		1.17313516
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		.104
		Positive		.093
		Negative		-.104
Test Statistic				.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo	Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.229
	99%	Confidence Interval	Lower Bound	.218
			Upper Bound	.239

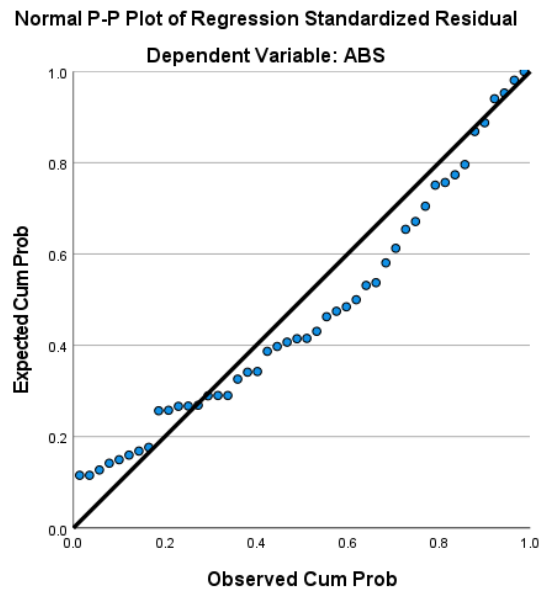
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	3.060	1.297		2.359	.023	
	x1	-.112	.066	-.424	-1.698	.197	.325 3.076
	x2	.091	.112	.266	.817	.419	.191 5.236
	x3	.001	.083	.004	.015	.988	.366 2.733
	x4	-.089	.082	-.225	-1.081	.286	.465 2.148

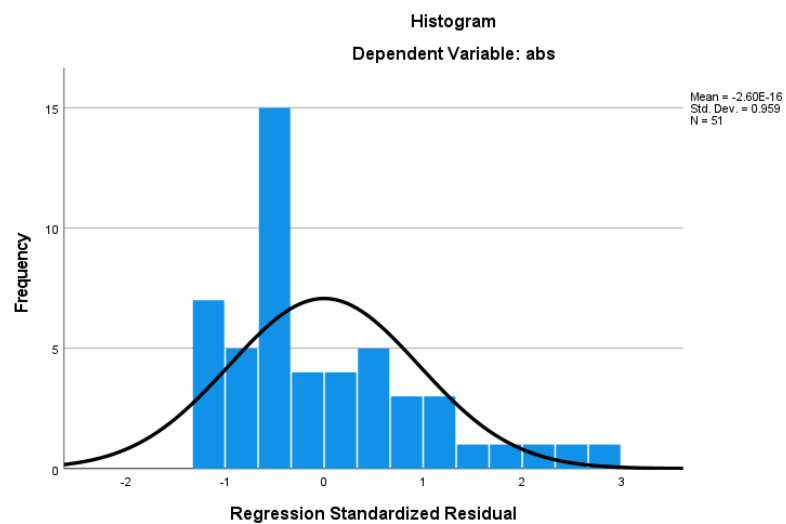
a. Dependent Variable: ABS

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.060	1.297		2.359	.023		
x1	-.112	.066	-.424	-1.698	.197	.325	3.076
x2	.091	.112	.266	.817	.419	.191	5.236
x3	.001	.083	.004	.015	.988	.366	2.733
x4	-.089	.082	-.225	-1.081	.286	.465	2.148

a. Dependent Variable: ABS



Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.755	1.22903

a. Predictors: (Constant), x4, x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.304	2.171		.601	.551
	x1	.391	.110	.459	3.551	.001
	x2	.134	.187	.121	3.716	.000
	x3	.130	.138	.114	2.938	.043
	x4	.386	.137	.303	2.806	.008

a. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.004	4	54.001	35.750	.000 ^b
	Residual	61.931	41	1.511		
	Total	277.935	45			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x3, x1, x2

Lampiran 8. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 9. Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526