



HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN *AUTHENTIC* KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Julita Dewi¹, Iis Marsithah², Sari Rizki³

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia¹²³

yulitadewi3@gmail.com¹, iismarsithah@umuslim.ac.id², sari.riski1986@gmail.com³

Abstract

Received: 19 September 2024
Revised: 19 September 2024
Accepted: 21 September 2024

The objectives of this research are to determine: 1) the direct relationship between organizational culture and teacher performance; 2) the direct relationship between *authentic* leadership style and teacher performance; 3) the relationship between organizational culture, through achievement motivation, and teacher performance; 4) the relationship between *authentic* leadership style, through achievement motivation, and teacher performance; 5) the relationship between achievement motivation and teacher performance. This research uses descriptive analysis with quantitative analysis and data analysis through path analysis. The study will be conducted at junior high schools in Central Aceh Regency, including SMPN 4 Takengon, SMP IT Cendikia Takengon, and SMP IT Al-Azhar. Data collection in this study uses questionnaires, with data analyzed through Pearson's product-moment correlation and multiple linear regression analysis. The research results show that the direct relationship between organizational culture and teacher performance is 0.539 (53.9%), classified as moderate. The direct relationship between the school principal's *authentic* leadership and teacher performance is 0.403 (40.3%), also moderate. The moderator variable (achievement motivation) strengthens the relationship between organizational culture and teacher performance by 0.578 (57.8%), classified as moderate. Similarly, achievement motivation strengthens the relationship between the school principal's *authentic* leadership and teacher performance by 0.578 (57.8%), also moderate. Finally, the direct relationship between achievement motivation and teacher performance is 0.514 (51.4%), which is moderate.

Keywords: Kinerja Guru; Budaya Organisasi; Kepemimpinan *Authentic*; Motivasi Berprestasi

(* Corresponding Author: Dewi, yulitadewi3@gmail.com

How to Cite: Dewi, J., Marsithah, I., & Rizki, S. (2024). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN *AUTHENTIC* KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 1003-1012

INTRODUCTION

Tujuan Standar Nasional Pendidikan (Kementerian Pendidikan Nasional, 2011) merupakan dasar perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan pendidikan untuk mencapai pendidikan nasional yang bermutu. Tujuan standar pendidikan nasional adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional, menerangi kehidupan nasional, dan membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat. Menurut Purba, dkk (2020:123) Pada dasarnya, dalam organisasi terdapat pola hubungan yang saling terkait, di mana setiap individu menunjukkan perilaku atau usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku mencerminkan respons individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Banyak faktor yang

mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi, seperti kemampuan, kebutuhan, ekspektasi, dan lingkungan. Karena banyaknya faktor ini, organisasi sering menghadapi tantangan dalam menciptakan kondisi yang mendukung efektivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh Robbins & Judge (2013:21), teori perilaku organisasi terdiri dari tiga komponen penting: masukan, proses, dan keluaran.

Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, berfungsi sebagai pengikat, pembentuk identitas, motivator, dan panduan. Menurut Samsuddin (2018), budaya ini adalah kumpulan asumsi dan keyakinan yang diwariskan untuk mengatasi tantangan adaptasi. Budaya organisasi yang efektif menciptakan persepsi positif dan mendorong karyawan berkontribusi lebih besar. Faktor *assurance*, *empathy*, dan bukti *tangible* sangat terkait dengan budaya organisasi, yang berfungsi sebagai kekuatan sosial tak terlihat yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas. Setiap anggota organisasi mempelajari budaya yang berlaku, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu disosialisasikan dan diinternalisasi oleh anggota (Sutrisno, 2018).

Kepemimpinan dalam organisasi menjadi indikator pertumbuhan dan keberlanjutan. Karakteristik pemimpin dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan, keluarga, dan lingkungan, yang mencerminkan esensi sejati seorang pemimpin. Pengaruh pemimpin bergantung pada nilai-nilai inti, keyakinan, serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, yang mengarah pada konsep kepemimpinan otentik. Ausar, Kang, & Kim (2016) Kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang mendorong dimensi psikologis positif dan menciptakan kondisi organisasi yang meningkatkan kesadaran diri, moral, pemrosesan informasi seimbang, dan transparansi. Kepemimpinan ini didasarkan pada sifat psikologis positif dan etika yang kuat, dengan pemimpin yang menunjukkan integritas tinggi, tujuan jelas, dan komitmen terhadap nilai-nilai inti.

Menurut Sutrisno (2018) Faktor kepemimpinan dalam organisasi sangat penting karena pemimpin menggerakkan dan mengarahkan pencapaian tujuan. Pemimpin yang memahami karakter bawahan akan lebih efektif dalam komunikasi. Selain kepemimpinan otentik, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan; budaya yang kuat berdampak signifikan pada perilaku dan sikap anggota. Pemimpin otentik memiliki kepercayaan diri, optimisme, harapan, efisiensi, ketahanan, serta nilai dan perspektif moral yang jelas. Mereka mendorong karyawan untuk menjadi pemimpin dengan prioritas tinggi.

Motivasi guru dipengaruhi oleh sikap mereka dalam menghadapi situasi kerja (Pianda, 2018:22). Setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda, yang berdampak pada kinerja dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang berkualitas dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan, sedangkan kinerja yang tidak berkualitas akan menurunkan mutu pendidikan di sekolah. Guru merupakan komponen penting dalam pendidikan yang harus berperan aktif dan profesional sesuai perkembangan masyarakat. Selain menyampaikan pengetahuan, guru juga menyampaikan nilai-nilai dan memberikan bimbingan kepada siswa. Guru yang baik memiliki kemampuan mengajar, kepribadian, serta kemampuan sosial dan profesional. Menurut Bafadal (Siahaan, et al., 2017), peningkatan kemampuan profesional guru membantu mereka bertransisi dari ketidakdewasaan ke kedewasaan dan dari ketidakmampuan mengelola diri menjadi kemampuan.

Penelitian Sutrisno (2022) Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di Kecamatan Pangkalan Kerinci. Uji t menerima hipotesis alternatif (H_{a4}), yang berarti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Namun, uji F menolak hipotesis alternatif (H_{a4}), menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja guru di SD Kelompok I Kecamatan Pangkalan Kerinci. Menurut Ambar

& Rosidah (2019), Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan yang bijaksana, lingkungan kerja yang nyaman, dan motivasi yang menumbuhkan loyalitas. Sebagai komponen penting dalam mencapai tujuan pembelajaran, kinerja guru menjadi indikator kemampuan kerja yang perlu diukur. Penelitian ini menganalisis tiga faktor utama yang berdampak signifikan pada peningkatan kinerja guru: kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Jurnal internasional membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah. Menurut Widiyanti et al., (2018), kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, sementara motivasi dan budaya sekolah mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun melalui insentif. Untuk meningkatkan kinerja guru, lembaga pendidikan perlu mengadopsi kebijakan yang berfokus pada kepemimpinan efektif dan pendelegasian tugas yang berorientasi pada proses serta hasil belajar siswa. Hasil observasi di sebuah SMP Negeri di Aceh Tengah menunjukkan beberapa masalah kinerja guru terkait kepemimpinan, motivasi mengajar, dan budaya sekolah, antara lain: (a) Guru masih menggunakan metode pembelajaran tradisional tanpa memanfaatkan teknologi seperti proyektor, (b) Persiapan perangkat pembelajaran yang kurang ideal, (c) Kinerja guru rendah dengan manajemen sekolah yang belum menerapkan manajemen berbasis sekolah secara efektif, (d) Kurangnya apresiasi atau motivasi dari kepala sekolah, dan (e) Beberapa guru tidak menghormati budaya sekolah, seperti datang terlambat dan jarang mengikuti kegiatan sekolah rutin.

METHODS

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data melalui path analysis. Penelitian dilaksanakan di SMP Kabupaten Aceh Tengah, yaitu SMPN 4 Takengon, SMP IT Cendikia Takengon, dan SMP IT AL-Azhar. Waktu penelitian direncanakan pada bulan November-Desember tahun pelajaran 2023/2024. Populasi penelitian 107 guru sedangkan sampel penelitian 107 dengan menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sementara analisis data menggunakan korelasi Pearson product moment dan analisis regresi linear berganda.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur keeratan atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan rumus product moment yang diperluas, dimana hanya terdapat 3 variabel X dan 1 variabel Y:

Tabel 1.

Hasil Analisis Product Moment

No	Variabel	Pearson Correlation
1	Budaya Organisasi	0.734
2	Gaya Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah	0.635
3	Motivasi Berprestasi	0.717

Penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi antara budaya organisasi dan kinerja guru sebesar 0,000, yang berarti ada korelasi signifikan (nilai < 0,05). Nilai r hitung 0,734 mengindikasikan hubungan yang kuat ($0,70 \leq x < 0,90$). Kesimpulannya, peningkatan budaya organisasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru, dengan korelasi positif yang kuat.

2. Uji Regresi

Uji normalitas dan linieritas menunjukkan bahwa data normal dan linier, sehingga analisis regresi linier berganda dapat diterapkan. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 22.0. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari tabel regresi yang disediakan:

Tabel 2.

Hasil Regresi Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Autentik Kepala sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.767	0.589	0.577	3.222

Dari tabel, nilai R hitung korelasi produk momen oleh Pearson adalah 0,767, sedangkan koefisien korelasi (R Square) untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan autentik, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah adalah 0,589. Ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 58,9%, tergolong sedang. Sisa 41,1% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis regresi linier berganda dapat diterapkan dalam penelitian ini. Besar hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat pada tabel regresi yang disediakan:

Tabel 3.

Hasil Regresi Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	0.734	0.539	0.534	3.380

Dari tabel, nilai R hitung korelasi produk momen oleh Pearson adalah 0,734, sementara koefisien korelasi (R Square) untuk budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah adalah 0,539. Ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru adalah 53,9%, tergolong sedang, dengan 46,1% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Guru yang aktif, kreatif, dan inovatif dalam pembelajaran berkontribusi positif terhadap visi, misi, dan tujuan pendidikan.

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun besar hubungan gaya kepemimpinan *authentic* kepala sekolah terhadap guru dapat dilihat berdasarkan tabel regresi berikut:

Tabel 4.

Hasil Regresi Hubungan gaya kepemimpinan *authentic* kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	0.635	0.403	0.397	3.847

Terlihat dari tabel, nilai R korelasi product moment yang dihitung oleh Pearson adalah sebesar 0,635, sedangkan koefisien korelasi (R square) antara gaya

kepemimpinan otentik kepala sekolah dengan kinerja guru pada sekolah menengah di Kabupaten Aceh Tengah adalah sebesar 0,403 . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan otentik dengan kinerja guru sebesar 40,3% tergolong sedang, dan sebesar 59,7% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Pemimpin memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pemikiran dan gagasan baru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun besar hubungan motivasi berprestasi terhadap guru dapat dilihat berdasarkan tabel regrasi berikut:

Tabel 5.
 Hasil Regresi Hubungan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	0.717 ^a	0.514	0.509	3.469

Terlihat dari tabel, nilai R korelasi product moment Pearson sebesar 0,717, sedangkan koefisien korelasi (R square) antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kabupaten Aceh Tengah adalah 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru sebesar 51,4% tergolong sedang dan sebesar 48,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini terlihat dari guru yang memahami tugas dan tanggung jawab seorang kepala sekolah, mengupayakan yang terbaik, dan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai posisi yang bermanfaat.

3. Regresi Moderator Analisis

Dalam penelitian ini, digunakan variabel moderating, sehingga diperlukan analisis Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji hubungan tersebut. Besar hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat pada tabel regresi yang disediakan.

Tabel 6.
 Hasil Regresi Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Autentik Kepala sekolah melalui Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.771 ^a	0.595	0.574	3.231

Dari tabel, nilai R hitung korelasi produk momen oleh Pearson adalah 0,771, dengan koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,595. Ini menunjukkan bahwa sumbangan hubungan antara variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah, setelah mempertimbangkan variabel moderator (motivasi berprestasi), adalah 59,5%, tergolong sedang. Sebanyak 40,5% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

Discussion

1. Hubungan budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R-square variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Aceh Tengah sebesar 0,539 menunjukkan hubungan sedang. Hal ini mengisyaratkan bahwa guru harus proaktif, kreatif dan inovatif dalam proses pembelajarannya untuk mengembangkan kemampuannya agar berdampak positif dalam mendukung visi, misi dan tujuan pendidikan. Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki anggota yang berkomitmen dan memahami tujuan organisasi dan mengetahui perilaku apa yang dianggap baik atau buruk. Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi mencakup konsep, gagasan, perilaku, kebiasaan, norma, dan aturan yang menjadi pedoman bagi warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Dewangga, Paramita, & Haryono (2016) berpendapat bahwa indikator budaya organisasi meliputi interaksi perilaku yang konsisten, norma kelompok, nilai-nilai yang dianut, filosofi formal, aturan main, iklim organisasi, keterampilan bawaan, kebiasaan berpikir, makna bersama, dan metafora atau simbol pemersatu.

Menurut Mathis & Jackson (2011), Kinerja mencakup tindakan atau kelalaian karyawan, meliputi kuantitas, kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Di sekolah, budaya organisasi mencakup keyakinan, kebijakan, norma, dan kebiasaan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kinerja guru. Sekolah dipengaruhi oleh nilai-nilai, gagasan, kebiasaan, kebijakan pendidikan, dan perilaku anggotanya. Budaya ini mencakup konsep, gagasan, perilaku, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan pendidikan, terutama tujuan pembelajaran.

2. Hubungan gaya kepemimpinan *authentic* secara langsung terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa R Square untuk gaya kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah adalah 0,403, yang menunjukkan hubungan sedang. Hal ini terlihat dari kepala sekolah yang memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide-ide baru, sehingga meningkatkan mutu pendidikan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Kewajiban kepala sekolah sebagai administrator adalah mengevaluasi kinerja guru. Jenis penilaian ini penting karena merupakan alat motivasi baik bagi pemimpin maupun guru itu sendiri. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, kepala sekolah mempunyai tujuh peran utama: pendidik, pengelola, penyedia, pemimpin, pencipta suasana kegiatan dan wirausaha.

Menurut Winbaktianur (2019:32) mengemukakan indikator kepemimpinan otentik yaitu sebagai berikut: *Self Awareness, Relational Transparency, Balanced Processing*, dan *Internalized Moral Perspective*. Kepala sekolah bertugas memimpin dan memastikan pencapaian tujuan serta kualitas pendidikan. Sebagai administrator, ia perlu mengevaluasi kinerja guru untuk memotivasi mereka. Dukungan dan motivasi kepala sekolah berdampak pada kualitas pengajaran. Penelitian Nurviza & Usman (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 11,70%, menandakan dampak luas kepemimpinan terhadap kinerja guru.

3. Hubungan budaya organisasi melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 57,8%. Jadi bisa dikatakan hubungan yang mesra. Dalam hal ini menunjukkan bahwa guru tidak pernah berhenti belajar dan mengembangkan kemampuan pada bidang yang diajarkannya. Selain itu, guru terus bekerja keras dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan ikhlas, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi. Di lingkungan Sekolah Menengah Kabupaten Aceh Tengah, kinerja guru, budaya sekolah mencerminkan bagaimana seluruh warga sekolah berinteraksi, bertindak dan menyelesaikan permasalahan dalam berbagai hal di lingkungan sekolah. Rutinitas pengembangan diri, terutama bagaimana setiap warga sekolah berupaya memperbaiki diri dan mengoptimalkan mutu tanggung jawabnya, menjadi budaya, menjadi kebiasaan, dan tidak menjadi beban ketika dilaksanakan.

Budaya sekolah mendukung pencapaian mutu kinerja oleh anggotanya. Kebiasaan memperbaiki diri menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari di sekolah. Setiap anggota merasa penting untuk terus meningkatkan dan memperbaiki diri sebagai bagian dari profesionalisme mereka. Iklim kerja yang konstruktif dan produktif membentuk pola kerja sehari-hari dan memperkuat budaya sekolah. Budaya ini diyakini sebagai nilai dan adat istiadat yang diwariskan dan dipertahankan dengan kebanggaan. Budaya sekolah yang positif mendorong anggota untuk menjaga nama baik sekolah dan meningkatkan mutu kinerja, termasuk guru yang terus meningkatkan kualitas diri untuk memelihara dan melestarikan budaya sekolah.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan *Authentic* Melalui Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Kabupaten Aceh Tengah

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan otentik kepala sekolah dan kinerja guru melalui motivasi berprestasi mencapai 57,8%, yang tergolong hubungan moderat. Hal ini terlihat dari kebutuhan guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme melalui pelatihan atau seminar. Guru yang termotivasi berprestasi berusaha menyampaikan pendapat, pemikiran, dan gagasannya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah berjalan dengan baik. Namun, diperlukan peningkatan dalam kompetensi profesional melalui pelatihan lembaga. Motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Indikator untuk mengukur motivasi guru meliputi pemenuhan kebutuhan guru, keinginan untuk berprestasi, kecintaan terhadap pekerjaan, fasilitas pendukung, hubungan harmonis dengan rekan, dan kompensasi yang jelas. Sebagai bagian dari profesionalisme, kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan adalah menginspirasi individu atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik maka guru akan merasa bersemangat dan bersemangat untuk mencapai tujuan lembaga tanpa hambatan.

Penilaian kinerja guru mengacu pada sejauh mana mereka melaksanakan kewajiban dalam pendidikan, pengajaran, dan pemahaman kepada peserta didik. Penilaian ini menjelaskan hasil kinerja guru; guru dengan penilaian baik cenderung menunjukkan kinerja baik, sementara yang penilaiannya buruk akan memiliki kinerja yang buruk. Kewajiban guru mencakup pengajaran, pendidikan, bimbingan, pelatihan, serta penilaian dan evaluasi proses belajar mengajar.

Anggraeni (2022) menemukan bahwa: (1) Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ($p = 0,618 > 0,05$; $T \text{ hitung} = 0,502 < T \text{ tabel } 2,019$),

(2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan ($p = 0,001 < 0,05$; $T \text{ hitung} = 3,751 > T \text{ tabel } 2,019$), (3) Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan ($p = 0,033 < 0,05$; $T \text{ hitung} = 2,208 > T \text{ tabel } 2,019$), dan (4) ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja Guru ($p = 0,000 < 0,05$; $F \text{ hitung} = 30,968 > F \text{ tabel } 2,83$). Nilai R Square sebesar 0,671 menunjukkan bahwa kontribusi variabel-variabel tersebut terhadap Kinerja Guru adalah 67,1%.

5. Hubungan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Kabupaten Aceh Tengah

Hasil analisis regresi menunjukkan hubungan searah moderat antara motivasi berprestasi dan kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 51,4%. Ini berarti guru cenderung memperdalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah, serta berusaha untuk terus berprestasi dan bekerja maksimal demi mencapai kedudukan yang layak. Motivasi berprestasi guru mempengaruhi kinerja mereka dalam mengajar, dan dalam penelitian ini, kategori baik menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah sudah mendukung kinerja mereka dengan baik. Namun, untuk meningkatkan motivasi, perlu adanya peningkatan dalam kompensasi dari lembaga terkait. Kewajiban ini adalah bagian dari profesionalitas guru, dan pelaksanaannya dengan optimal serta penuh tanggung jawab akan meningkatkan hasil kerja dan kinerja guru sebagai pendidik.

Motivasi penghargaan merupakan dorongan individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengendalikan perilakunya dengan segenap kemampuannya terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai kinerja maksimal. Variabel motivasi yang dicapai diukur dengan indikator (Saidah & Trianingsih, 2018), Keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya; Mampu bertanggungjawab terhadap diri sendiri; Umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif; Bertindak sesuai batas kemampuannya; Mampu mencari peluang untuk meningkatkan prestasi kerja; Motivasi kegiatan adalah dorongan untuk melakukan aktivitas secara optimal demi mencapai tujuan. Motivasi yang kuat berkontribusi pada kinerja yang baik dan profesional. Kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara motivasi, kemampuan, dan persepsi individu.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah sebesar 0,539 (53,9%), yang tergolong sebagai hubungan sedang. Ini menunjukkan bahwa guru harus aktif, kreatif, dan inovatif dalam mengembangkan kemampuan dalam proses pembelajaran, yang memberikan dampak positif untuk mendukung visi, misi, dan tujuan pendidikan.
2. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan otentik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah sebesar 0,403 (40,3%), yang tergolong sebagai hubungan sedang. Hal ini ditunjukkan oleh pemimpin yang memberikan kesempatan kepada guru untuk mengajukan ide dan gagasan baru, yang berhasil meningkatkan mutu pendidikan demi mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.
3. Hasil variabel moderatur (motivasi berprestasi) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperkuat hubungan terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah sebesar 0,578 (57,8%), yang tergolong sebagai hubungan sedang. Ini

ditunjukkan oleh guru yang terus belajar dan mengembangkan kemampuan dalam bidang yang diampuh, serta berusaha menyelesaikan tugas dengan ikhlas, bertanggung jawab, dan memiliki dedikasi tinggi pada pekerjaannya.

4. Hasil variabel moderatur (motivasi berprestasi) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otentik kepala sekolah memperkuat hubungan terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah sebesar 0,578 (57,8%), yang tergolong sebagai hubungan sedang. Ini ditunjukkan oleh kebutuhan kinerja guru untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas melalui pelatihan, diklat, atau seminar. Dengan adanya motivasi berprestasi, guru berusaha mengemukakan pendapat, ide, dan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.
5. Hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah sebesar 0,514 (51,4%), yang tergolong sedang. Ini menunjukkan bahwa guru berkomitmen untuk mendalami tugas dan bertanggung jawab, berusaha untuk berprestasi, dan bekerja maksimal demi mencapai jabatan yang layak.

REFERENCES

- Ambar, Teguh S. & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Anggraeni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah Jakarta. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Ausar, K., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal, 37(2)*, 181-199.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management, 2(2)*.
- Mathis, Robert L. & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurviza, C., & Usman, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah, 7(1)*.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak Prenadamedia Group.
- Purba, S., Dkk. (2020). *Perilaku Organisasi*. Kita Menulis.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saidah, K., & Trianingsih, R. (2018). Analisis Motivasi Berprestasi Mahasiswa PGSD Universitas Nusantara PGRI Kediri Pada Mata Kuliah Pengembangan Bahan Ajar. *Jurnal Pedagogik, 5(2)*, 209-216.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Siahaan, A., Hidayat, R., Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2017). Konsep-konsep keguruan dalam pendidikan islam.

- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organaisasi*. prenadamedia Group.
- Sutrisno, S., Vebrianto, R., & Warsihna, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar: Studi Kasus di Kelompok Gugus 1 Pelalawan. *Instructional Development Journal*, 5(3), 294-304.
- Widiyanti, E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang).
- Winbaktianur, W. (2019). Kepemimpinan otentik dalam organisasi. *Al-qalb Jurnal Psikologi Islam*, 10(1).