

**PENGARUH MOTIVASI GURU, SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN, TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS SWASTA DI KOTA CIREBON**

**Sudadi Pranata<sup>1</sup>, Chandra Lukita<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Akademi Perdagangan Catur Insan Cendekia

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer CIC

E-mail: [sudadi.pranata@cic.ac.id](mailto:sudadi.pranata@cic.ac.id); [chandralukita@yahoo.com](mailto:chandralukita@yahoo.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of teacher motivation and personel information systems on managerial performance of principals with organizational culture as moderator variables. This research was conducted in private high schools in the city of Cirebon totaling 16 schools with respondents used as many as 130 teachers, using multiple regression. The results of this study indicate teacher motivation and staffing information systems have a positive and significant influence on managerial performance of principals and organizational culture variables do not moderate the relationship. It is hoped that this research will be the attention of the school principal because they have a very strategic role, the principal needs to pay attention to the teacher's motivation so that he is always guarded, as well as a personal information system that provides certainty and guarantees for the teacher's career. While a good organizational culture has a positive effect on patterns of individual behavior towards organizational values.*

**Keywords:** *Teacher motivation, personel information system, Managerial performance, Organizational culture.*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi guru dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja manajerial kepala sekolah dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator. Penelitian ini dilakukan di SMA SMA swasta di kota Cirebon berjumlah 16 sekolah dengan responden yang digunakan sebanyak 130 guru, menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi guru dan sistem informasi kepegawaian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial kepala sekolah dan variabel budaya organisasi tidak memoderasi hubungan tersebut. Dari penelitian ini diharapkan menjadi perhatian kepala sekolah karena mereka memiliki peran yang sangat strategis, kepala sekolah perlu sekali untuk memperhatikan motivasi guru agar selalu dijaga, juga sistem informasi kepegawaian yang memberikan kepastian dan jaminan akan karir guru. Sedangkan budaya organisasi yang baik memberikan efek yang positif terhadap pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi.

**Kata kunci:** *Motivasi guru, Sistem informasi kepegawaian, Kinerja manajerial, Budaya organisasi.*

**PENDAHULUAN**

Motivasi guru membutuhkan perhatian yang serius dan penting bagi para pimpinan sekolah atau kepala sekolah karena motivasi guru memiliki pengaruh yang penting terhadap motivasi siswa. Keluhan guru yang umum adalah kesulitan untuk membuat siswa termotivasi untuk belajar di kelas. Hal ini akan sulit dilakukan apabila guru tersebut tidak termotivasi. Motivasi guru juga penting untuk membuat model-model pembelajaran yang lebih kreatif dan selalu bisa mengikuti

perkembangan dunia pendidikan. Akhirnya, motivasi guru penting untuk kepuasan dan pemenuhan kebutuhan guru itu sendiri.

Terdapat beberapa sekolah yang sudah menerapkan sistem pengelolaan sekolah modern sehingga kepala sekolah dan pengurus yayasan memiliki pembagian tugas yang jelas. Kepala sekolah mengelola manajerial pendidikan yang baik yang meliputi pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, mengelola proses belajar mengajar yang tertata dengan baik, mengelola dan mengedalikan kegiatan kesiswaan dengan baik, membina hubungan dengan pihak luar dan pemerintah khususnya dinas pendidikan dengan baik pula, juga bertanggungjawab untuk pengembangan sekolah supaya terus maju dan berprestasi. Yayasan memiliki peran besar dalam penyediaan sarana prasarana sekolah, memfasilitasi pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan serta berupaya terus untuk mengelola penyelenggaraan pendidikan yang profesional.

Sekolah-sekolah swasta yang memiliki pengalaman yang cukup dan pengelolaan manajerial yang tertata dengan baik dan dukungan yayasan yang memadai cenderung memiliki sistem informasi kepegawaian yang lebih baik sehingga pengembangan karir guru menjadi lebih terjamin pula. Sistem informasi kepegawaian sekolah mengelola data pengembangan karir guru, sehingga dengan demikian setiap aktivitas pengajaran guru, aktifitas administrasi guru, dan aktivitas lainnya terekam dalam suatu database yang nantinya dipakai dasar oleh pimpinan sekolah atau oleh yayasan untuk pengembangan karir guru, sistem informasi kepegawaian sekolah yang memadai memberi motivasi dan harapan guru dalam pengembangan karir mereka. Dalam kenyataannya tidak semua sekolah swasta memiliki sistem informasi kepegawaian yang mapan dan hal ini biasanya berhubungan dengan kemampuan pengelolaan yayasan sekolah bersangkutan.

Setiap organisasi memiliki asumsi-asumsi dasar dalam berperilaku dan jadi pedoman bertindak baik kedalam organisasi itu sendiri maupun terhadap dunia luar, pedoman-pedoman tersebut ada yang tertulis dan ada yang tidak tertulis, pedoman-pedoman tersebut selain selalu dipegang teguh juga selalu dikembangkan sesuai dengan dinamika waktu. Karena pedoman-pedoman tersebut selalu dijalankan dan berlangsung secara terus menerus sehingga hal itu menjadi budaya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi didunia kerja khususnya organisasi sekolah biasanya telah disusun oleh para pendirinya dan selalu dikembangkan sesuai kebutuhan. Budaya organisasi sekolah biasanya juga berkaitan dengan perilaku hubungan kepala sekolah, guru-guru dan tenaga kependidikan, juga terhadap siswa-siswi sekolah tersebut. Secara internal ada pedoman sopan santun antar pelaku disekolah tersebut dan secara eksternal ada pedoman untuk menjaga nama baik sekolah. Semakin kokoh menjaga tetap berjalannya pedoman-pedoman tersebut semakin kuat pula terbentuknya budaya yang baik bagi sekolah tersebut.

Budaya organisasi sekolah yang kuat juga dapat memberikan kepastian berperilaku bagi guru dalam menghadapi kepala sekolah dan siswa-siswi serta stakeholder yang lain. Perilaku ini bila dijaga dan terus dipertahankan berimbas pada sinkronisasi dan serasinya hubungan antar pelaku organisasi.

Kepala sekolah adalah sosok pemimpin sekolah yang senantiasa selalu dihormati keberadaannya baik oleh guru, siswa-siswi, tenaga kependidikan, dan pihak lain yang berhubungan dengan kepala sekolah. Kepala sekolah swasta dalam menjalankan manajemen sekolah selalu dinilai dan diukur kinerjanya oleh yayasan. Prestasi kepala sekolah menjadi ukuran keberhasilan kepala sekolah.

Kinerja manajerial kepala sekolah menjadi tolok ukur yayasan sekolah swasta untuk menentukan atau menilai apakah kepala sekolah mereka efektif dan efisien dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah. Tugas utama kepala sekolah secara sederhana mengelola sekolah.

Proses pengelolaan sekolah mencakup empat tahap, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengerahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), biasa disingkat dengan POAC. Seorang kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Kepala sekolah yang mempunyai kemampuan atau keterampilan manajerial mampu menerapkan seluruh perannya sebagai kepala sekolah yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Tugas besar dan berat kepala sekolah swasta dimasa ini menjadi lebih berat dibanding dengan sekitar lima tahun yang lalu karena, sekolah swasta harus berani tampil lebih baik daripada sekolah negeri, harus bisa memberi pembeda yang berarti yang menarik yang benar-benar bisa mengikat kepercayaan masyarakat dari pembeda yang berarti tersebut. Selama ini sekolah swasta yang masih bisa bertahan dan berjalan normal adalah sekolah-sekolah yang dikemas dalam bentuk balutan latar belakang agama dan kekhasan atau kekhususan tertentu. Sedangkan sekolah swasta yang nilai kekhasan tertentu tipis atau tidak jelas atau terlalu umum atau biasa saja maka, akan tidak diperhatikan oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan berdiskusi dengan pihak-pihak tertentu seperti para kepala sekolah, para guru dimana terutama di kota Cirebon sekolah-sekolah swasta terutama pada tingkat SMA saat ini terutama sejak sekolah negeri berlomba untuk mendapatkan siswa sebanyak mungkin dengan menambah ruang kelas dan rombongan belajar yang lebih banyak mengalami penurunan yang sangat tajam dan bahkan terdapat beberapa sekolah swasta yang terpaksa harus tutup. Dari sekolah-sekolah atau SMA swasta yang saat ini masih bertahan hidup tersebut menurut data yang peneliti peroleh berjumlah 16 SMA swasta dengan jumlah guru yang tercatat pada dapodikdasmen tahun 2018 sebanyak 194 guru dengan peserta didik sebanyak 2.348 siswa.

Sekolah-sekolah itu sangat bervariasi ditinjau dari sisi profesionalitas penyelenggaraan sekolah oleh yayasan sekolah tersebut. Guru-guru pada sekolah-sekolah tersebut tentunya juga memiliki variasi yang sangat beragam terutama bila dilihat dari sisi motivasi terhadap pilihan karir yang mereka tempuh saat ini. Sistem informasi kepegawaian pada sekolah-sekolah inipun juga sangat beragam, selain itu pada sekolah-sekolah ini juga sudah terbentuk budaya organisasi masing-masing. Tantangan terbesar tentunya terdapat pada kepala sekolah karena, kondisi yang serba sulit tersebut. Kepala sekolah dituntut untuk bisa mengelola sekolah dengan baik supaya sekolah mereka tetap bisa bertahan dan tetap memiliki nilai jual pada pasarnya masing-masing. Dengan latar belakang tersebut peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan meninjau pengaruh motivasi guru, sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja manajerial kepala sekolah dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator pada sekolah menengah atas di kota Cirebon.

### **Identifikasi Masalah**

Seperti yang dipaparkan dalam latar belakang diatas maka, masalah yang muncul berkenaan dengan pengaruh motivasi guru, sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja manajerial kepala sekolah dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator pada sekolah menengah atas di kota Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon?
2. Apakah sistem informasi kepegawaian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon?
4. Apakah budaya organisasi terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara motivasi guru dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka peneliti dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara motivasi guru dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon?

### **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik bersifat umum maupun bersifat khusus. Kegunaan yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
  - a. Menambah khasanah intelektual mengenai masalah yang diteliti.
  - b. Mengkaji beberapa konsep atau teori yang ada dan berusaha untuk menemukan beberapa konsep untuk dikembangkan ke arah pengembangan teori manajemen untuk diaplikasikan di sekolah.
  - c. Sebagai tolok ukur untuk mengkaji sejauh mana peran kepala sekolah dalam membangun kinerja manajerialnya dengan acuan motivasi guru dan sistem informasi serta budaya organisasi.
2. Kegunaan praktis:
  - a. Sebagai problem solving yang terjadi di masyarakat secara teoritis.
  - b. Penemuan penelitian ini dapat dijadikan landasan pengembangan strategi kepala sekolah dalam proses manajerialnya.
  - c. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan kepada pimpinan yayasan-yayasan sekolah-sekolah SMA swasta di kota Cirebon untuk penyempurnaan dan perbaikan pengembangan sistem informasi kepegawaian dan pengembangan peraturan sekolah.
  - d. Penelitian ini sebagai masukan bagi pemerintah provinsi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembinaan yang diberikan terhadap sekolah-sekolah swasta.
  - e. Deskripsi atau analisis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak yayasan dan dinas pendidikan provinsi sebagai informasi aktual untuk menyusun kebijakan sekolah dalam rangka pengembangan manajemen pengelolaan pendidikan khususnya ditingkat sekolah-sekolah swasta di kota Cirebon.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu teori tentang motivasi guru, teori tentang sistem informasi kepegawaian, teori budaya organisasi dan teori kinerja manajerial kepala sekolah. Pemaparan teori dalam penelitian ini sebagai pengujian apakah teori tersebut sesuai dengan aplikasinya dilapangan atau sebaliknya.

### **Motivasi Guru;**

Motivasi menurut Suryabrata (2000) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Sedangkan menurut Uno (2008) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Menurut Hasibuan (2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Oemar Hamalik (2001) bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut: (1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) Motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan. (4) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Menurut Hamzah B. Uno (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal senada dikemukakan oleh berbagai definisi motivasi, terkandung beberapa unsur antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif.

### **Sistem Informasi Kepegawaian**

Sistem informasi kepegawaian sekolah merupakan segala unsur-unsur dalam administrasi kepegawaian yang membantu terealisasinya pengelolaan manajemen di suatu organisasi sekolah, yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di organisasi tersebut. Berdasarkan etimologi, sistem berasal dari kata System yang berarti cara atau susunan. Secara garis besar terdapat dua kelompok pendekatan di dalam mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemen. Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat diterapkan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang (Arbie, 2000). Kriteria-kriteria dalam sistem pengelolaan informasi kepegawaian sangat dibutuhkan yang harus memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) akurat, informasi yang disajikan terbebas dari kesalahan kesalahan, tidak menyesatkan maupun yang membingungkan bagi pengguna informasi; (3) relevan, informasi yang disajikan dapat menyesuaikan terhadap tuntutan dari keinginan pengguna informasi; (3) tepat waktu, informasi yang disampaikan tidak mengalami keterlambatan tidak usang bagi pengguna informasi; (4) jelas, informasi yang disajikan dapat diterima dengan baik oleh pengguna informasi; (5) lengkap, informasi yang disajikan dapat memenuhi seluruh kebutuhan maupun keinginan pengguna informasi.

### **Budaya Organisasi**

Budaya adalah sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dilakukan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi. Asumsi dan keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan baik-buruknya dalam dunia tersebut, sifat dari waktu dan ruang lingkup, sifat dari manusia dan hubungan manusia. menurut Robbin (1990) menjelaskan budaya sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Pengertian ini merujuk pada sebuah sistem pengertian yang diterima secara bersama. Robbins mengungkapkan bahwa dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual,

mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak beberapa lama. Menurut Ivancevich (2006: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. Menurut Robbins, Stephen P and Marry Coulter (1999) menyampaikan tentang tujuh dimensi budaya organisasi adalah sebagai berikut a). Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat di mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko. b). Perhatian pada detail. Tingkat di mana para karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. c). Orientasi hasil. Tingkat dimana para manajer memusatkan perhatian pada hasil- hasil bukannya pada teknik- teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil- hasil itu. d). Orientasi manusia. Tingkat di mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia didalam organisasi itu. e). Orientasi tim. Tingkat di mana kegiatan-kegiatan kerja disusun sekitar tim-tim bukan individu-individu. f). Agresivitas. Tingkat di mana orang bersifat agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama. g). Stabilitas. Tingkat di mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo bukan pertumbuhan.

### **Kinerja manajerial**

Terdapat beberapa definisi kinerja manajerial yang telah dikemukakan oleh para ahli, namun terlebih dahulu akan dijelaskan definisi kinerja sebagai berikut; Menurut Rivai dan Basri (2005:14) "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan". Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi diselenggarakan oleh manusia, sehingga penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi. "Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan". Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang berbeda dengan kinerja karyawan. Pada umumnya kinerja karyawan bersifat konkrit, sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Pimpinan dalam hal ini kepala sekolah menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada dalam daerah wewenangnya. Mahoney et al. (1963) mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja personel meliputi delapan dimensi yaitu: Perencanaan, Investigasi, Pengkoordinasian, Evaluasi, Pengawasan (supervisi), Pengaturan staf (staffing), Negosiasi, dan Perwakilan (representatif).

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas hipotesis yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.
2. Sistem informasi kepegawaian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.
4. Budaya organisasi memoderasi hubungan antara motivasi guru terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.

5. Budaya organisasi memoderasi hubungan antara sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja manajerial kepala sekolah pada SMA-SMA swasta di kota Cirebon.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif analitik, yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatiannya pada fenomena yang terjadi pada saat ini. Penelitian ini berusaha untuk membuat deskripsi fenomena yang diselidiki dengan cara melukiskan fakta atau fenomena tersebut secara cermat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner atau angket yaitu daftar pernyataan yang diberikan kepada orang yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa kuatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Akdon, 2008).

Lokasi dalam penelitian ini adalah berada pada wilayah kota Cirebon tepatnya kepada guru-guru dan kepala sekolah SMA swasta se kota Cirebon yang berjumlah 16 sekolah dengan jumlah guru sebagai responden sebanyak 130 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data dari Kantor Cabang Dinas Pendidikan wilayah Cirebon propinsi Jawa Barat diperoleh data sekolah SMA swasta kota Cirebon sebanyak 16 sekolah, sedangkan guru tetap yang mengajar disekolah-sekolah tersebut berjumlah 194 guru dari jumlah tersebut respon yang masuk dan valid sejumlah 130 responden. Hasil Output dengan metode interaksi antara Motivasi Guru Terhadap Kinerja Manajerial

Tabel 1  
Interaksi antara Motivasi Guru Terhadap Kinerja Manajerial

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.228	4.272		.053	.957
	MOTIVASI	-.294	.100	-.112	-2.932	.004
	BUDAYA	2.545	.207	1.071	12.300	.000
	INTERAKSI	.000	.004	.007	.060	.952

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber : Hasil olah data

Persamaan regresi:  $0.228 - 0.294 X + 2.545 Z + 0.000 XZ$

Analisis Tabel

1. Berdasarkan output persamaan regresi pertama, diperoleh koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 1.927 dengan t hitung 12.297 dengan t table df (0.05;128) sebesar 1.978, sedangkan nilai Sig. sebesar 0.000, karena nilai t hitung (12.297) > t table (1.978) atau nilai Sig. (0.000) < alpha (0.05), maka variabel Motivasi Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.

2. Berdasarkan output persamaan regresi kedua, diperoleh koefisien regresi variabel Budaya sebesar 2.557 dengan t hitung 56.702 dengan t table df (0.05;127) sebesar 1.978, sedangkan nilai Sig. sebesar 0.000, karena nilai t hitung (56.702) > t table (1.978) atau nilai Sig. (0.000) < alpha (0.05), maka variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.
3. Berdasarkan output persamaan regresi ketiga, diperoleh koefisien regresi variabel Interaksi (perkalian antara Motivasi Guru dan Budaya Organisasi) sebesar 0.000 dengan t hitung 0.060 dengan t table df (0.05;126) sebesar 1.978, sedangkan nilai Sig. sebesar 0.952, karena nilai t hitung (0.060) < t table (1.978) atau nilai Sig. (0.952) > alpha (0.05), maka variabel Interaksi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah. Yang artinya Budaya Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Motivasi Guru terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.

Hasil Output dengan metode interaksi antara Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Manajerial.

Tabel 2  
Interaksi antara Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Manajerial

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.583	2.907		-2.609	.010
	SIK	1.105	.207	.475	5.327	.000
	BUDAYA	1.332	.208	.561	6.408	.000
	INTERAKSI	-.002	.004	-.042	-.442	.659

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data

Persamaan regresi:  $-7.583 + 1.105 X + 1.332 Z - 0.002 XZ$

Analisis Tabel

1. Berdasarkan output persamaan regresi pertama, diperoleh koefisien regresi variabel Sistem Informasi Kepegawaian sebesar 2.297 dengan t hitung 71.915 dengan t table df (0.05;128) sebesar 1.978, sedangkan nilai Sig. sebesar 0.000, karena nilai t hitung (71.915) > t table (1.978) atau nilai Sig. (0.000) < alpha (0.05), maka variabel Sistem Informasi Kepegawaian berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.
2. Berdasarkan output persamaan regresi kedua, diperoleh koefisien regresi variabel Budaya sebesar 1.285 dengan t hitung 7.244 dengan t table df (0.05;127) sebesar 1.978, sedangkan nilai Sig. sebesar 0.000, karena nilai t hitung (7.244) > t table (1.978) atau nilai Sig. (0.000) < alpha (0.05), maka variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.
3. Berdasarkan output persamaan regresi ketiga, diperoleh koefisien regresi variabel Interaksi (perkalian antara Sistem Informasi Kepegawaian dan Budaya Organisasi) sebesar -0.002 dengan t hitung -0.442 dengan t table df (0.05;126) sebesar 1.978, sedangkan nilai Sig. sebesar 0.659, karena nilai t hitung (-0.442) < t table (1.978) atau nilai Sig. (0.659) > alpha (0.05), maka variabel Interaksi berpengaruh negatif terhadap



Kinerja Manajerial Kepala Sekolah. Yang artinya Budaya Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Guru berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.
2. Sistem Informasi Kepegawaian berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.
4. Budaya Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Motivasi Guru terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.
5. Budaya Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akdon, (2008), *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*, Dewa Ruchi, Bandung
- Atep Yogaswara (2010), *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*: Penelitian Pendidikan Vol. 11, No. 2, Oktober 2010.
- Basri A. F. M., dan Rivai V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Darmawan Deni (2016), *Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Satuan Unit Pendidikan Di Perguruan Darul Ma'arif, Cipete Selatan*: Jurnal Sekretari Vol. 3 No. 2: halaman 1 - 35.
- Erwan Arbie. (2000). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bina Alumni Indonesia
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamalik Oemar, (2001), *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irma Anggraeni at All (2016), *Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru Dan Mutu Sekolah Dasar*: Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIII No.2 Tahun 2016.
- Ivancevich, M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Mahoney. et al. 1963. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati: South Western Publishing
- Robbins, Stephen P and Marry Coulter, (1999) *Manajemen Jilid I*. (Pen.), T. Hermaya. PT. PreHallindo, Jakarta
- Siti Nuraisyah (2014), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara*: Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, artikel 7.
- Suryabrata, Sumadi. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali ress.
- Uno, Hamzah B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.