

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 6, No 1, Januari-Juni 2021

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan
Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah
Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar

Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar

Pemanfaatan *Information and Communications Technology* Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital
Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja
Siti Umami, Bukman Lian, Missriani

Pengembangan Modul Anti Narkoba
Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria

Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana

Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru
Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru
Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer
Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria

Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah
Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar
Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman

Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah
Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrin

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Happy Fitria

Ketua Penyunting:
Edi Harapan

Penyunting Ahli:
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
M. Subhan Halid
Nur Hidayat

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar	1 - 14
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar	15 - 33
Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar	34 - 43
Pemanfaatan <i>Information and Communications Technology</i> Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah	44 - 51
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Siti Umami, Bukman Lian, Missriani	52 - 66
Pengembangan Modul Anti Narkoba Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria	67 - 76
Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana	77 - 87
Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati	88 - 99
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati	100 - 111
Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria	112 - 123
Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati	124 - 131
Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman	132 - 139
Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrun	140 - 147

KINERJA GURU DITINJAU DARI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Esti Handayani¹, Bukman Lian², Rohana³

¹SMA Negeri 2 Muara Padang, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang

e-mail: estihandayani138@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di kecamatan Muara Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian sebanyak 60 orang yaitu guru-guru yang mengajar di SMP negeri kecamatan Muara Padang. Sampel penelitian sebanyak 51 orang, dimana teknik pengambilan sampel dengan metode yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5 %. Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru; dan 3) terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru

Abstract: This study determined the effect of organizational culture and leadership style in school principals on improving teacher's performance in Muara Padang. This research used quantitative methods with correlational type. The study population was 60 people. The research sample was 51 people, where the sampling technique using a method developed by Isaac and Michael with an error rate of 5%. The results showed: 1) there was a positive and significant influence of organizational culture on teacher's performance; 2) there is a positive and significant influence between the principal's leadership style and the teacher's performance; 3) there is a simultaneous influence between organizational culture and school principal leadership style on teacher's performance in Muara Padang.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Styles, Teacher's Performance

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatar belakangi karena adanya permasalahan yang dihadapi rekan-rekan guru yang mengajar di kelas X SMAN 1 Muara Padang. Hampir 80% guru mengeluh saat mengajar, dikarenakan daya tangkap siswa sangat rendah. Siswa cenderung pasif saat kegiatan belajar mengajar. Permasalahan ini didukung juga dari hasil tes Penerimaan Peserta Didik Baru 4 tahun terakhir semakin menurun, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Tes PPDB SMAN 1 Muara Padang

No	Tahun	Rata-rata Nilai Hasil Tes
1	2015	52
2	2016	45
3	2017	44
4	2018	38

Menurut Kristiawan (2017:40) guru sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya bersifat multi peran, yaitu sebagai pendidik, pelatih dan pengajar. Guru adalah komponen yang sangat penting dalam

menentukan sistem pendidikan secara menyeluruh. Karena pentingnya tanggung jawab dan posisi guru, dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru sebagai pengelola pembelajaran harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan *profesional* (Mulyasa, 2012:126).

Data UNESCO yang dikutip *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016*, menjelaskan bahwa mutu pendidikan negara kita menempati peringkat jauh di bawah yaitu peringkat kesepuluh dari 14 negara berkembang. Sedangkan guru yang merupakan komponen paling penting dalam dunia pendidikan menempati peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia (Yunus, Detik News: Jumat, 24 November 2017).

Besarnya anggaran pendidikan tidak menjadikan kualitas pendidikan meningkat, terlihat dari kualitas guru yang masih bermasalah. Artinya kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Dapat juga dilihat dari hasil UKG tahun 2015, rata-rata nasional 44,5 jauh dari nilai standar yaitu 75 (Kemdikbud, 2016).

Pemimpin merupakan individu yang mempunyai kemampuan dan kelebihan, khususnya kemampuan dan kelebihan di berbagai bidang ilmu sehingga dia dapat mengajak orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai satu atau beberapa tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Kartono, 2007:153; Andriani dkk, 2018; Khasanah dkk, 2019; Renata dkk, 2018; Apriana dkk, 2019; Irmayani dkk, 2018). Kemampuan seseorang dalam memimpin dapat dilihat dari banyaknya orang lain yang dapat dipengaruhi dan mau mengikutinya dengan senang hati dan rela serta tidak terpaksa, artinya orang yang

dipengaruhi merasa nyaman atas kepemimpinannya (Kristiawan dkk, 2017; Fathurrochman dkk, 2019; Maselena dkk, 2019; Murtiningsih dkk, 2019).

Menurut Sumidjo (2012:84) kepala sekolah sebagai seorang pegawai fungsional yang diberi tugas memimpin suatu Lembaga pendidikan dimana di dalamnya diselenggarakan proses kegiatan belajar mengajar, atau tempat dimana hubungan timbal balik antara guru dan siswa sebagai pemberi dan penerima pelajaran. Kepala sekolah adalah pemimpin di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab mengatur segala kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan di satuan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dibantu oleh guru, dimana guru dianggap sebagai kunci yang berhadapan langsung dengan peserta didik dan faktor lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran (Fitri, 2018; Fitria dkk, 2017; Maryanti dkk, 2020).

Kepemimpinan yang efektif merupakan gaya memimpin yang dapat menghasilkan keluaran melalui pengaturan kinerja orang lain. Pemimpin harus memastikan bahwa bawahan melakukan pekerjaannya berdasarkan keterampilan dan komitmen yang dipunyai sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk menghasilkan keluaran yang terbaik (Leffton & Buzzotta, 2005:23; Yuliani dan Kristiawan, 2017; Yuliandri dan Kristiawan, 2017; Sriwahyuni dan Kristiawan, 2019). Gaya kepemimpinan sangat memengaruhi produktifitas kerja.

Keberadaan seorang pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi apapun, baik yang bergerak di bidang industri, pemerintahan, politik maupun pendidikan. Menurut Komariah (2008:93), peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), jurubicara (*spokes person*), dan sebagai pelatih (*coach*).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter akan cenderung direspon negatif oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas rendah. Beberapa kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan *direktif*, *suportif* dan *partisipatif* dan *achievement oriented*, atau yang dikenal dengan teori *Path-goal* (Handoko, 2014:123). Menurut Hersey dan Blanchart (2012:243), kepala sekolah dapat menerapkan gaya *instruktif*, gaya *partisipatif*, gaya *konsultatif*, dan gaya *delegatif* tetapi harus memperhatikan tugas dan situasi yang dipimpinnya. Mengikuti perkembangan tentang paradigma kepemimpinan, peneliti membatasi gaya kepemimpinan menurut teori Path Goal, yaitu kepemimpinan *direktif*, *suportif*, *partisipatif* dan *achievement oriented*.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan (Masana, 2012: 97). Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada hasil belajar siswa di sekolah. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Guru seyogyanya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Pengaruh kinerja guru tidak hanya berasal dari pemimpinnya saja, namun berasal dari lingkungan kerja atau dari teman sejawat satu sekolah dan satu profesi dengannya atau disebut dengan budaya organisasi di sekolah atau budaya kerja. Arifin dan Barnawi (2014:76) berpendapat bahwa banyak guru bekerja di bawah standar, bukan disebabkan karena mereka tidak mampu, namun karena belum terbangun budaya kerja yang dianggap

baik. Artinya keberhasilan seorang pemimpin itu bukan hanya atas kehebatannya memimpin, tetapi juga dipengaruhi seberapa besar lingkungan kerja bawahannya mendukung keberhasilan pemimpinnya. Budaya organisasi di sekolah berpengaruh juga terhadap kinerja guru didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi di sekolah dengan kinerja guru.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMPN 1 Muara Padang dan SMPN 2 Muara Padang, terdapat beberapa masalah antara lain : 1) Guru datang terlambat; 2) guru tidak membuat RPP kecuali ada pemeriksaan; 3) guru menggunakan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sudah ada hanya dengan mengubah tahun dan sampulnya; 4) guru hanya memberikan catatan ke siswa dan tidak masuk kelas; 5) guru sering meninggalkan sekolah sebelum waktunya pulang; 6) guru tidak melakukan pengayaan materi; 7) guru tidak melakukan penilaian; 8) guru gagap teknologi; 9) prestasi akademik siswa 5 tahun terakhir menurun, dilihat dari perolehan rata-rata nilai UN yang semakin menurun. Beberapa masalah yang ditemui peneliti inilah yang mendorong peneliti untuk mencari penyebab masalah-masalah tersebut.

Organisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan mengantarkan pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut (Arifin, 2018:64). Sikap dan perilaku individu yang kurang baik akan membentuk suatu opini dalam lingkungan kerja yang akan merusak proses tercapainya tujuan organisasi. Opini demikian tentu akan memengaruhi kinerja guru menjadi tidak baik. Bekerja sesuai keinginannya tanpa memperhatikan aturan atau kebijakan yang sudah disepakati. Datang ke sekolah dan

pulang sekolah sesuai dengan kemauannya, masuk mengajar sering tidak tepat waktu, tanpa lebih peduli dengan teman sejawatnya. Penyelesaian tugas tidak bisa sesuai target, dengan macam-macam alasan sehingga pekerjaan yang dikerjakan terbengkalai. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi di sekolah turut serta mempengaruhi dari kinerja guru. Budaya organisasi di sekolah yang baik akan menjadikan kinerja guru maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki peranan penting terhadap meningkatnya kinerja guru, sehingga sangat penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-postfacto*. Populasi penelitian sebanyak 60 guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Muara Padang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 51 responden dengan taraf signifikansi 5%. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data pada penelitian ini akan dianalisis dengan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis statistik berupa model analisis uji-t.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dengan rincian dua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS* versi 20 *versus word*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Unstandardized Residual	1,189	0,118	Normal

Berdasarkan hasil pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,118 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji asumsi klasik multikolinieritas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang benar seyogyanya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0,764	1,309	Non Multikolinieritas
Gaya kepemimpinan	0,764	1,309	Non Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas dari terhindar masalah multikolinieritas (non multikolinieritas).

Uji heteroskedastisitas merupakan bentuk uji asumsi klasik yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya kesalahan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual dari semua

pengamatan pada model regresi. Syarat-syarat yang harus dipenuhi penuh dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Apabila terjadi *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,690	Non Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,706	Non Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Hal ini berarti bahwa semua variabel, bebas dari masalah heteroskedastisitas (non heteroskedastisitas).

Hasil uji regresi sederhana variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Variabel Dependen: Kinerja guru			
Variabel	Unstandardized coefficient B	t hitung	Sig.
Budaya Organisasi	0,360	4,718	0,000
Konstanta = 39,961			
R ² = 0,312			

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Untuk membuktikan hipotesis pertama ini adalah dengan menggunakan uji t. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat Tabel 5 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,718 yang lebih besar dari t tabel (2,008) dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,360 yang mempunyai arah positif. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil

uji regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru disajikan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier

Variabel Dependen: Kinerja guru			
Variabel	Unstandardized coefficient B	t hitung	Sig.
Gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,433	3,869	0,000
Konstanta = 35,456			
R ² = 0,234			

Hipotesis ke dua dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Untuk membuktikan hipotesis ke dua ini adalah dengan menggunakan uji t. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat Tabel 6 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,869 yang lebih besar dari t tabel (2,008) dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,433 yang memiliki arah positif. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengujian hipotesis ke 3 dalam penelitian inidalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS Versi 20 diperoleh hasil seperti tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen: Budaya guru			
Variabel	Unstandardize d coefficient B	t hitung	Sig.
Budaya Organisasi	0,249	2,122	0,039
Gayakepemimpinan kepala sekolah	0,273	3,238	0,002
Konstanta = 19,253			
R ² = 0,371			
F hitung = 14,176			
Signifikan = 0,000			

Berdasarkan hasil pengujian statistik F diperoleh signifikansi uji F (probabilitas) sebesar 0,000 (p<0,05) dan nilai F hitung sebesar 14,176 yang lebih besar dari F tabel

yang sebesar 3,19. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang diterima oleh hasil penelitian empiris.

Perhitungan hasil analisis pada masing-masing hipotesis di atas digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang penting dan menarik untuk dibahas lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) regresi berganda sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Muara Padang sebesar 37,1%.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang memiliki arah positif, nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Menurut Richard M dan Luthan dalam Tobari (2016:49) menjelaskan bahwa Budaya organisasi dapat diartikan sebagai norma-norma, nilai-nilai, filosofi, aturan-aturan, dan iklim kerja pegawai. budaya organisasi berhubungan dengan aturan bersama yang diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a system of shared meaning held by members*).

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberi ciri khas dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Penelitian ini, hasilnya hampir sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suleman dan Ruliati yang berjudul: "Pengaruh Budaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Disiplin Guru terhadap Budaya Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jenepono". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien pengaruh budaya Sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0.465 dengan nilai $p = 0,006 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Dalam suatu lembaga pendidikan Budaya organisasi sekolah perlu ditanamkan pada pribadi seorang guru. Dengan didasari budaya kerja seorang guru akan bekerja dengan tenang, disiplin dan mampu mengerahkan segala potensinya. Budaya organisasi sekolah adalah merupakan pembiasaan yang baik, diyakini oleh semua anggota sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat meningkatkan kinerja guru.

Budaya organisasi sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya organisasi tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan professional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras dan belajar mengajar dapat diciptakan. Budaya organisasi yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada setiap individu, kelompok kerja/ unit dan sekolah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara tiga tingkatan tersebut. Budaya organisasi sekolah

diharapkan memperbaiki mutu sekolah, Budaya organisasi di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan professional.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di Kecamatan Muara Padang

Hasil penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang memiliki arah positif, nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Menurut Handoko(1914), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi, seorang pemimpin perlu menumbuhkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan gaya kepemimpinannya. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Kepemimpinan akan menjadi efektif jika gaya kepemimpinan yang dilakukan sesuai dengan lingkungan yang ada dalam organisasi, baik karyawan, sarana prasarana, lingkungan sosial dan sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adlan Adnan dengan judul :Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Gondokusuman daerah istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian yang dilakukan Adnan, menunjukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Gondokusuman yang ditunjukkan dengan t hitung sebesar 9.797 dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar

0,002 dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,4%. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondokusuman. Gaya kepemimpinan menggambarkan pedoman yang tetap, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan secara langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan cara, yang merupakan hasil gabungan dari pedoman, keterampilan, sifat dan sikap, yang sering dimanfaatkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan dan mengembangkan semangat kerja anggota organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gaya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga pada akhirnya tujuan yang diharapkan organisasi sekolah dapat tercapai.

Pengaruh Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Budaya Guru di Kecamatan Muara Padang

Hasil penelitian berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Bungin

(2012:78) menyatakan, Budaya adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi,2014:68). Supardi juga menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya.

Guru semestinya mempunyai kinerja yang dapat menunjukkan dan mewujudkan cita-cita dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didiknya. Secara umum mutu pendidikan tolok ukur keberhasilannya ditunjukkan oleh kinerja guru (Muhlisin, 2010:47). Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada hasil belajar siswa di sekolah. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asran Dirun (2016) dengan judul : “Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Dan MA Se Kota Palangka Raya”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 79,3%, selebihnya sebesar 20,7% Kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Berkembang tidaknya suatu sekolah ditentukan oleh

bagaimana seorang kepala sekolah itu memimpin. Sebelum mendelegasikan tugas pada seorang guru terlebih dahulu seorang kepala sekolah mampu mengenali kelebihan dan kekurangan dari guru tersebut. Dengan demikian ketika menerima tugas dari pimpinan, seorang guru memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikannya kondisi yang demikian itu akan membuat guru merasa nyaman ketika berada di lingkungan sekolah dan menumbuhkan kedisiplinan bagi guru untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif dan mampu menumbuhkan pembiasaan yang baik bagi guru, serta secara simultan keduanya akan mampu meningkatkan kinerja guru.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi di sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel. Dalam suatu lembaga pendidikan budaya sekolah perlu ditanamkan pada pribadi seorang guru. Dengan didasari budaya kerja yang baik, seorang guru akan bekerja dengan tenang, disiplin dan mampu mengerahkan segala potensinya. Budaya organisasi sekolah adalah merupakan pembiasaan yang baik dan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat meningkatkan kinerja guru.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan dan mengembangkan semangat kerja anggota organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gaya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan

kinerja guru, sehingga pada akhirnya tujuan yang diharapkan organisasi sekolah dapat tercapai.

Terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel. Nilai koefisien determinasi (R Square) regresi berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Muara Padang sebesar 37,1% dan sisanya 62,9% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, A. (2015). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru sekolah Dasar negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: UNY.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Apriana, D., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2019). Headmaster's Competency In Preparing Vocational School Students For Entrepreneurship. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Arifin, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 2 paciran*. Tesis. Surabaya: Universitas Negeri Sunan Ampel.
- Arifin, M., & Barnawi. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi & Arifin M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz
- Dirun, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Dan MA Se-Kota Palangka Raya*. Tesis. Palangka Raya : IAIN Palangka Raya.
- Fathurrochman, I., Budiman, D. A., Alamsyahril, & Kristiawan, M. (2019). Revitalization Management of Islamic Boarding School Preventing The Radicalism. *Restaurant Business*, (10), 495–505.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF.
- Hersey P, Blanchard K. (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Irmayani, H., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Strategy of SD Pusri In Improving Educational Quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Kartono, K. (2007). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Komariah, A. (2008). *Visionery Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawan, M. (2017). *Inovasi Pendidikan*. Ponorogo: Wade Group
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leffton & Buzota.(2005). *Leadhership Through People Skills*. Jakarta : PT. Buana Ilmu Populer.
- Masana, S. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Suarabaya: Fous Media.
- Maryanti, N., Rohana, R., & Kristiawan, M. (2020). The Principal's Strategy In Preparing Students Ready To Face the Industrial Revolution 4.0. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 54-69.
- Maseleno, A., Ayshwary, B., Ivanova, T. N., Hashim, W., Nguyen, P. T., Shankar, K., Kristiawan, M., Huda, M. (2019). General Theoretical and Philosophical Aspects of Modern Education. *Aspectos Teóricos y Filosóficos Generales de la Educación Moderna. Revista San Gregorio* 2019, No. 32 Special Issues August.
- Maysarah, S. (2019). Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer di SMP Islam Azizi. Skipsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Mullins, J. (2005). *Management and Organizational Behavior*, Seventh Edition. England: Prentice Hall
- Pratiwi, R. (2018). *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di SMA Negeri 2 Kota Bumi Lampung Utara Tahun Pelajaran 2017/2018*. Tesis.Lampung : FKIP UNILA.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Rorimpandey. (2013). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Manado.
- Soepardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persda.
- Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Guru danDosen.
- Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2).
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.

Yunus, S. (2017). *Mengkritisi Kompetensi Guru*. Detik News. 24 November 2017. Zainal.(2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada