

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

**Rusmaladi<sup>1</sup>, Edi Harapan<sup>2</sup>, Tahrur<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>SMA Negeri 1 Lubai, Muara Enim, <sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang  
e-mail: rusmaladi290@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian ini adalah korelasional dengan populasi 128 orang guru. Sampel dipilih melalui sampling acak proposional hingga mendapatkan 128 orang responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validasi dan reliabilitas terhadap dua variable bebas yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan satu variable terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Uji hipotesis dan analisis data menggunakan analisis bivariat dengan korelasi product moment, dan analisis multivariate melalui uji multikolinearitas, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik parsial maupun simultan di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Guru.

### **Abstract:**

This study determined the effect of organizational culture and principal's leadership style on teacher performance at the state high school in Muara Enim Regency. This research method is correlational with a population of 128 teachers. The sample was selected through proportional random sampling to get 128 respondents. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validation and reliability on two independent variables, namely organizational culture (X<sub>1</sub>) and leadership style (X<sub>2</sub>), and one variable, teacher's performance (Y). Hypothesis testing and data analysis used bivariate analysis with product moment correlation, and multivariate analysis through multicollinearity and multiple regression tests. The results showed that there was an influence between organizational culture and the principal's leadership style on teacher's performance either partially or simultaneously at SMA Negeri Muara Enim Regency

**Keywords:** Organizational Culture, Principal's Leadership Style, Teacher's Performance

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru Sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan akan tercermin dari guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi umum pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Karweti, 2010).

Kinerja mengajar guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat

menentukan kualitas hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pendidikan/pembelajaran di sekolah. Kinerja mengajar dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya.

Sementara itu, ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain gaya kepemimpinan, profesionalitas guru, motivasi kerja, kesejahteraan guru, budaya organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kesejahteraan seseorang, besar kecilnya imbalan. Makin tinggi imbalan maka makin tinggi kesungguhan, komitmen dan produktifitas kerja. Imbalan atau upah yang diterima seseorang dalam melaksanakan tugasnya berakaitan dengan tingkat kesejahteraan seseorang. Oleh karena itu tingkat kesejahteraan yang dirasakan seseorang akan turut mempengaruhi kinerja orang tersebut. Kesejahteraan merupakan usaha untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok dalam mencapai tingkat hidup serta kesehatan yang memuaskan, lebih lanjut mengatakan bahwa kesejahteraan berupa pemenuhan kebutuhan material dan spritual seseorang (Mashudi, 2017).

Hal ini membuat sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan guru sehingga membuat guru semakin termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja mengajarnya semakin meningkat. Namun faktor mengenai kesejahteraan guru disebabkan karena (1) Masih ada guru yang kesejahteraannya kurang, (2) Masih ada guru mencari pekerjaan sampingan diluar mengajar yang dapat dikerjakan. Adapun faktor yang mempengaruhinya peneliti mencoba membahas tentang budaya organisasi.

Dalam organisasi sekolah ada dua dimensi penting yang sangat berperan di dalamnya yaitu dimensi struktur dan dimensi kultur. Dimensi struktur berkaitan dengan posisi, peran, dan tugas, setiap komponen yang ada di sekolah. Sebagai suatu organisasi, sekolah dibentuk oleh komponen-komponen yang ada dengan kapasitas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dimensi kultur berkaitan dengan nilai, norma, sikap, dan perilaku komponen-komponen yang ada di sekolah dalam mendukung kerangka kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsaputra (2018) salah satu aspek yang berkaitan dengan dimensi kultur organisasi sekolah adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi mengendalikan anggota organisasi dalam berinteraksi dengan berbagai pihak. Fattah (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai bersama dan norma-norma yang mengendalikan anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dengan pemasok, pelanggan, dan orang lain di luar organisasi. Dalam redaksi bahasa yang berbeda menurut Raharjo (2016), bahwa budaya yang diciptakan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan pelaksanaan budaya organisasi dipengaruhi oleh budaya yang dibawa oleh pribadi-pribadi dalam berorganisasi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku semua anggota organisasi. Sudah menjadi kewajiban organisasi untuk membangun arah dan strategi pembentukan budaya yang kuat sehingga dipatuhi oleh semua anggotanya. Bahkan menurut Fattah (2019) bahwa budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang tidak terlihat, tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap orang-orang dalam organisasi untuk melakukan suatu yang benar.

Kinerja guru menggunakan Rusman (2012) dapat dilihat dari empat hal 1) *quality of work*; 2) *promptness*; 3) *initiative*; 4) *capability*. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan ujung tombak dalam pencapaian kinerja guru. Dalam hal ini dimaksudnya lebih kepada penerapan visi misi dan tugas-tugas yang diberikan kepada para pendidik disekolah secara tegas. Kepemimpinan disini diartikan kepada seorang kepala sekolah.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru memiliki implikasi bahwa perlu mengalihkan perhatian dari sekedar melakukan pembinaan administratif menjadi pusat

pembinaan profesional dengan perhatian pada peningkatan kinerja mengajar guru dalam melakukan proses belajar mengajar di kelas (Maharani, 2015).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan, visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, megajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan memberikan sanksi, serta membina guru dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal (Wiriani, 2013).

Kualitas kepemimpinan baru dapat dicapai apabila dalam diri setiap pemimpin tumbuh kesadaran dan pemahaman yang mendalam terhadap makna kepemimpinan dengan segala aspeknya seperti prinsip-prinsip, berbagai persyaratan dan fungsi-fungsi kepemimpinan, sehingga pemimpin mampu mengembangkan keterampilan serta mewujudkan berbagai fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Pemimpin yang efektif harus belajar dari kesalahan pada masa lalu dan berusaha memperbaiki dengan cara yang bijak dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meberikan kritik dan saran perbaikan.

Kepala sekolah, di dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, harus mewujudkan tindakannya dalam menjawab beberapa pertanyaan yang dengannya menentukan keberhasilannya sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah yang efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok 1) komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya; 2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan 3) senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas (Rosdiana, 2015).

Pentingnya peranan dan kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai konsep kunci dalam memahami dan meningkatkan organisasi seperti sekolah. Kepemimpinan pendidikan mempunyai pengaruh subtansial terhadap organisasi sekolah. Jadi, kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara subtansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah organisasi sekolah tidak akan dapat dicapai dan akan menimbulkan kekacauan karena masing-masing orang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya (Prihatni, 2011).

Aspek terpenting dalam faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah seharusnya dapat menjadikan panutan, dimana kepala sekolah selalu memberi contoh terlebih dahulu kemudian baru memperingatkan kepada bawahannya untuk melakukan seperti yang telah dilakukannya. Seorang motivator dalam hal ini kepala sekolah dianggap sukses bukan dilihat dari hasil penyampaiannya tapi apa yang dia berikan kepada guru-guru dan bawahannya (Ramadhani, 2016).

Sejauh pengamatan yang dilakukan peneliti selama bekerja masih ada guru yang kurang disiplin dan kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Masih ada guru yang sering datang terlambat, keluar kelas sebelum waktunya, bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Ada juga guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran dalam tahun pelajaran yang berjalan, ketika akan datang pengawas pembina barulah perangkat pembelajaran itu dikumpulkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tersebut masih belum maksimal.

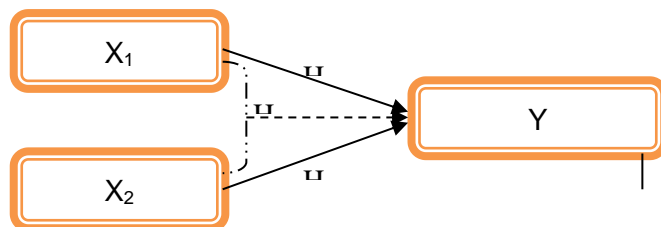
Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi

semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan Gaya kepemimpinan yang dimiliki, kepala sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif sehingga pencapaian mutu disekolah bisa tercapai.

Penelitian ini penting dilakukan agar kepemimpinan kepala sekolah bisa semakin baik dan bisa meningkatkan kinerja guru dengan menerapkan budaya organisasi yang ada di sekolah. Dengan berbagai upaya untuk membenahi masalah diatas salah satunya memaksimalkan Gaya kepemimpinan kepala sekolah. Melalui pikiran visioner dan memiliki berbagai macam strategi kepemimpinan serta diharapkan mampu menumbuhkan semangat para guru dalam mengajar dengan lebih efektif. Melalui kebijakan-kebijakan visi dan misi kepala sekolah, maka guru pun tidak lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sehingga mereka memiliki kinerja yang bagus dan terarah. Pada akhirnya penulis tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2020. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu difokuskan pada fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif (Musfiqon, 2012). Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono, (2007) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan antar variabel penelitian seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y = Kinerja Guru

Populasi penelitian ini adalah Seluruh Guru Mata pelajaran di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim yang terdiri dari 744 guru dari 20 sekolah negeri. Dalam penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan melihat nilai terakreditasi dari 20 SMA Negeri yang ada di kabupaten muara enim. Di mana dari 20 SMA Negeri Kabupaten Muara Enim yang nilai terakreditasi A ada 13 dan nilai terakreditasi B ada 7. Berdasarkan nilai terakreditasi sampel yang diambil, yaitu 2 sekolah yang bernilai terakreditasi A dan 2 sekolah yang bernilai terakreditasi B, jadi 4 SMA Negeri di Kabupaten Muara enim sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam rangka memperoleh data secara primer adalah teknik kuesioner dan observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis bivariat memperlihatkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (Variabel  $X_1$ ) dengan kinerja guru (Variabel Y) adalah sangat kuat. Artinya nilai korelasi dan memiliki hubungan yang sangat kuat dan sangat signifikan. Hasil analisis ini memutuskan untuk

menerima hipotesis H.1.a dan menolak H.1.b. Sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, khususnya guru-guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.

Budaya itu tersirat pada tiga pemahaman, yaitu sebuah sebagai sebuah persepsi, budaya bersifat deskriptif, budaya sebagai aspek penerimaan bersama (Robbin, 2002). Pemahaman ini nampaknya sudah tertanam bagi guru-guru SMA Kabupaten Muara Enim dimana terdapat guru yang mempunyai menilai Budaya Organisasi berada dalam kategori sangat setuju sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Fakta yang menarik bahwa dari ketujuh sub-variabel selalu didominasi oleh kategori sangat baik. Bila diurutkan dari penilaian tertinggi ke penilai terendah maka ketujuh sub-variabel berurutan yaitu stabilitas, agresifitas, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap manusia, orientasi terhadap tim, dan orientasi terhadap hasil. Dalam penelitian ini budaya organisasi pada indikator orientasi terhadap tim yaitu guru didorong oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan individu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Dengan melihat ketujuh sub-variabel ini maka berorganisasi bagi para guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim lebih mengutamakan interaksi antara sesama guru dan dengan kepala sekolah. Keadaan ini sebetulnya telah dinyatakan oleh Nawawi (2005), bahwa organisasi dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang berada didalamnya. Kemudian dari hal itu, budaya organisasi yang sangat baik ini dapat dimaknai sebagai aset bagi sekolah-sekolah, khususnya SMA Negeri di kabupaten Muara Enim sebagai panduan dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Noor (2012), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi.

Budaya organisasi sendiri merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para pegawai/karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh lagi, Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi yang dimaksud yang akan diterapkan di sekolah agar menjadi pemicu untuk meningkatnya kinerja tenaga pendidik di mana budaya organisasi akan diterapkan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya dan hal ini berlaku pula bagi guru-guru SMA Negeri yang ada di Wilayah Kabupaten Muara Enim.

Menurut Suwanto & Koeshartono (2009), upaya ini merupakan upaya Individu berfokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses untuk mencapai hasil. Dalam budaya organisasi, diharapkan individu dapat berinisiatif bukan bersifat menunggu dan dapat mengambil tindakan sesegera mungkin atas masalah-masalah yang dihadapi dalam organisasi.

Dalam penelitian Yulizar dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Dalam penelitian lain Mulyadi dkk (2012) pengaruh antar budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan data di lapangan serta analisis data yang sudah diuraikan diatas secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Artinya dalam penelitian ini kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Berdasarkan data hasil analisis bivariat memperlihatkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel  $X_2$ ) dengan kinerja guru (Variabel Y) adalah sangat kuat. Artinya nilai korelasi dan memiliki hubungan yang sangat kuat dan sangat signifikan. Hasil analisis ini memutuskan untuk menerima hipotesis H.2.a dan menolak H.2.b. Sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, khususnya guru-guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.



Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat pula digambarkan oleh empat sub-variabel yang secara berurutan gaya kepemimpinan konsultatif dengan kategori setuju, gaya kepemimpinan instruktif dengan kategori setuju, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kategori setuju, dan gaya kepemimpinan delegasi. Gaya kepemimpinan Konsultatif dengan Gaya kepemimpinan instruktif merupakan gaya kepemimpinan paling banyak dianut oleh Kepala SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim. Menurut Baharuddin dan Umiarso (2012), gaya konsultatif, yaitu gaya yang penerapan pada bawahan memiliki komunikasi yang dilakukan secara timbal balik namun masih memberikan pengarahan yang spesifik, secara bertahap memberikan tanggung jawab kepada bawahan. Sementara itu gaya Instruktif, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan pengarahan secara spesifik dan memberikan pengawasan ketat.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada urutan ketiga dan keempat adalah Gaya Partisipatif dan Delegatif. Gaya Partisipatif yaitu gaya kepemimpinan terbuka, bebas dan nondirektive sehingga hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Gaya Delegatif, yaitu Pemimpin memberikan pengarahan bila diperlukan saja, penyerahan tanggung jawab bawahan untuk mengatasi dan menyelesaikan tugas, tidak perlu memberi motivasi (Baharuddin dan Umiarso, 2012).

Tentunya menurut Wahjosumidjo (2012), kepemimpinan kepala sekolah selalu berada dalam dua bentuk yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Hal ini berlaku pula bagi Kepala SMA Kabupaten Muara Enim, di mana fungsi kepala sekolah dapat berperan sebagai evaluator dan manager Nurkholis (2003). Sebagai evaluator, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan dan pribadi para guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah dan siswa. Sebagai manajer, yaitu harus memerankan fungsi manajerialnya dengan cara melakukan proses perencanaan, menggerakkan, dan mengkoordinasikan.

Hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim sebetulnya disokong oleh beberapa hal. Fungsi kepemimpinan dari kepala sekolah sangat berperan dalam konteks ini. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (Sutrisno, 2010). Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Nawawi, 2013). Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berperan sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi sekolah sehingga menjadi pedoman budaya nilai untuk membentuk sikap dalam organisasi sekolah itu sendiri.

Dalam penelitian Nuraisyah (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaeke. Dalam penelitian lain Azizah (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan temuan data di lapangan serta analisis data yang sudah diuraikan di atas secara parsial variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Artinya dalam penelitian ini kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Pemenuhan asumsi untuk pengujian hipotesis telah dilakukan dengan beberapa uji, yaitu uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan kebermaknaan regresi. Dari ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Guru memiliki sebaran data yang normal. Berdasarkan hasil uji signifikan simultan diperoleh informasi bahwa hasil perhitungan F sebesar 17,211 dan probabilitas (Sig) 0,000 sehingga dapat diambil keputusan bahwa H<sub>3.a</sub> diterima dan H<sub>3.o</sub> ditolak.

Uji yang turut menentukan adalah uji Multikolinearitas. Oleh karena nilai toleran maka dapat dinyatakan bilamana antara variabel bebas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak

terjadi persoalan multikolinearitas dalam konteks ini asumsi kedua variabel bebas tidak berkorelasi terpenuhi. Begitu pula uji asumsi linearitas terpenuhi bahwa variabel bebas secara simultan berasumsi linear sehingga  $H_{a.3.a}$  diterima yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim. Pengaruh ini terlihat pada model regresi di mana variabel bebas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan cukup erat dan signifikan dengan variabel terikat (kinerja guru). Aspek yang sangat penting perlu dikemukakan adalah sinergisme di antara dua variabel yaitu variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru menyebabkan hubungan berlangsung linear positif. Akhirnya secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sekolah bila skala peningkatan diasumsikan 1 skala dengan persamaan regresi berganda.

Dalam analisis bivariat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru memiliki hubungan yang cukup kuat dengan derajat hubungan yang signifikan. Sementara itu hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru bersifat lemah dengan derajat hubungan yang signifikan pula. Keadaan ini sebetulnya konsisten dengan kontribusi kedua variabel bebas terhadap kinerja guru. Secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan hanya mempengaruhi kinerja guru. Tentunya ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini mempunyai hubungan dengan tingkat sangat tinggi dengan kinerja guru. Sesuai dengan teori kinerja yang diungkapkan oleh Supardi yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya maka kinerja akan mempunyai hubungan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Baharuddin dan Umiarso (2012). Sehingga seorang kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi bawahannya, agar aspirasi dan kebutuhan guru dapat terpenuhi dengan maksimal secara adil dan merata guna menjalin hubungan kerja dalam sebuah organisasi sekolah.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dari 128 responden (guru SMA Negeri 1 Lubai, SMA Negeri 1 Lubai Ulu, SMA Negeri 1 Rambang Dangku, dan SMA Negeri 2 Rambang Dangku) bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa kepala sekolah bisa menumbuhkan budaya organisasi untuk mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Guru memerlukan fasilitas untuk terjaminnya keakraban antar sesama rekan kerja, dan guru tidak banyak yang berambisi mengejar jabatan, honor yang cukup, hal ini ditunjukkan dengan indikator stabilitas. Stabilitas yang dimaksud adalah adanya penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru, adanya kekeluargaan antar warga sekolah, kondisi yang nyaman sehat dan menyenangkan. Sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat kuat pengaruhnya dalam keberhasilan guru. Kinerja guru sangat tergantung pada seberapa besar gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah. Semakin kuat gaya kepemimpinan kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, demikian pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah kurang mempunyai kompetensi profesional dalam bekerja, maka kinerja guru akan semakin menurun.

Penelitian yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan Putra dan Yunita (2014) yang menyatakan hasil analisis dengan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. Begitu juga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 50,1% terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat dan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis kepada pihak SMA Negeri 1 Simpang Empat agar kinerja guru dapat ditingkatkan, perlu dilakukan peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini membuktikan hipotesis yang diajukan sejalan dengan teori dari hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara bersama-sama dengan kinerja guru. Semakin baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh baik parsial maupun simultan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, R. D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja*. Industrial Engineering Journal, Volume 7, No. 2. Oktober 2018. ISSN 2614-2910.pp. 18-24.
- Baharuddin., & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fattah, A. H. (2019). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri)*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.
- Maharani, D. (2015). Pengaruh Perilaku Kepemimpin Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 22 Nomor 1, 102-113.
- Mashudi, M. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar. *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 5, No 1.
- Mulyadi, D., Hersona, S., & May, D. L. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol. 9 No. 4.
- Musfiqon. (2012). *Pengembangan Media dan Sumber Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Noor. (2012). *Analisis Data Penelitian pendidikan dan Manajemen*. Jakarta: CV Rosda Karya.
- Nuraisyah, S. (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*, 1(1).
- Nurkholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Prihatini, D. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru Terhadap Mutu Sekolah di SMAN Kabupaten Sumedang, Vol 10. No.19.
- Putra, T. E., & Yunita, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya



- Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Simpang Empat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 2, No 3.
- Raharjo. (2016). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Ramadhani, A. M. (2016). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan Halida Dewi Sartika, Jakarta: Erlangga.
- Rosdiana. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 3 No 2.
- Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2018). *Supervisi Pendidikan: Pendekatan Sistem Berbasis Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Predanameida Froup.
- Suwarto, F. X., & Koeshartono. (2009). Analisis Faktor Yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiriani, M. (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus V Kecamatan Sukada Kabupaten Buleleng*.
- Yulizar., Arafat, Y., & Rohana. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektual: Kislaman, Sosila, dan Sains*. Volume 9, No 1, 115-128.