



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA

Agustin¹, Yasir Arafat², Meilia Rosani³

¹Madrasah Ibtidaiyah AZ-ZAHRA Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin, Indonesia

^{2,3}Prodi Manajemen Pendidikan, PPs Universitas PGRI Palembang, Indonesia

E-mail: agustintitin616@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-27 Revised: 2023-05-22 Published: 2023-06-02 Keywords: <i>Leadership Style; Principal; Organizational Culture; Teacher Performance.</i>	The purpose of this study was to analyze the influence together of the principal's leadership style and organizational culture on the performance of state high school teachers in Babat Supat Subdistrict, Musi Banyuasin Regency. This research method uses the survey method. The population and sample of this study were civil servant teachers (Civil Servants) or permanent teachers (GT) and non-civil servant teachers or non-permanent teachers (GTT) at state high schools in Babat Supat District, Musi Banyuasin Regency, which numbered 80 people. Data collection in this study used questionnaires, documentation and observation. Data analysis techniques use the methods of Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis (r), Coefficient of Determination Analysis (R^2). The results of this study are (1) the principal's leadership style (X_1) has a positive and significant relationship and influence on teacher performance in State High Schools in Babat Supat District, Musi Banyuasin Regency, (2) school organizational culture (X_2) has a positive and significant relationship and influence on teacher performance in State High Schools in Babat Supat District, Musi Banyuasin Regency, and (3) together there is a significant influence of the variables of the principal's leadership style and organizational culture on teacher performance in state high schools in Babat Supat District, Musi Banyuasin Regency.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-27 Direvisi: 2023-05-22 Dipublikasi: 2023-06-02 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Budaya Organisasi; Kinerja Guru.</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. Metode penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau guru tetap (GT) dan guru non PNS atau guru tidak tetap (GTT) pada SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 80 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi (r), Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan bagi Kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin, (2) budaya organisasi sekolah (X_2) memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan bagi Kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin, dan (3) secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan ataupun peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan. Guru bukan hanya sekadar mengajar,

lebih dari itu guru merupakan pendidik profesional yang harus melaksanakan tugasnya dengan baik dan bermutu. Keberhasilan pendidikan dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja guru.

Menurut Schechner (2014, hal. 30), kinerja diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan individu atau kelompok yang diperuntukan bagi individu atau kelompok lain. Sedangkan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2019, hal 37) pengertian kinerja menyebutkan bahwa secara

formal kinerja (prestasi kinerja) adalah kesatuan nilai dari perilaku tenaga kerja yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Musfah (2017), menguatkan pernyataan dari Menteri Pendidikan Nasional tentang rendahnya kinerja guru, dilihat dari nilai kompetensi guru dalam penguasaan materi pelajaran serta kemampuan dalam keterampilan mengelola kelas. Disamping itu temuan tersebut juga menunjukkan fenomena degradasi keteladanan guru di tengah siswa dan masyarakatnya. Rendahnya kompetensi guru, tentu berpengaruh pada rendahnya Kinerja guru dalam dunia pendidikan di Indonesia. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Uno dan Lematenggo (2014), menyatakan bahwa kinerja terkait dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan dimana guru tersebut bekerja, termasuk di dalamnya adalah budaya organisasi yang terbentuk. Sebagai makhluk sosial, guru tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di lembaga sekolah. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara guru berperilaku, orientasinya terhadap tugas, cara bermitra dengan teman sejawat, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Norma, nilai dan kepercayaan setiap individu pada suatu organisasi menjadi suatu budaya di organisasi tersebut.

Menurut Ernawan (2018, hal. 192), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu menurut Harrison & Stoke dalam (Ernawan, 2018, hal. 74), budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos paraanggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan juga bagaimana perilaku anggota organisasinya.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu lembaga pendidikan dalam memberikan kepastian kepada seluruh guru untuk berkembang bersama guna menciptakan kinerja yang baik dan berorientasi terhadap tercapainya keberhasilan pendidikan pada sebuah lembaga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayitno (2018, hal. 124-125), dengan hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor penting yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan, yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Danim dan Suparno (2017, hal. 48) untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah, pola gaya kepemimpinan merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Dengan penekanan hal-hal seperti itu, diharapkan kepala sekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.

Menurut Kartini Kartono (2017, hal. 33), pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersamasama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien. Peran kepala sekolah sebagai administrator, sebagai manajer, dan sebagai supervisor pendidikan perlu dilengkapi dengan keterampilan manajerial. Menurut Kazt dalam Wahyudi (2019, hal. 64) keterampilan manajerial tersebut adalah: keterampilan konsep (*conceptual skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skill*), keterampilan teknik (*technical skill*). Ketiga keterampilan manajerial tersebut diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas manajerial secara efektif meskipun penerapan pada masing-masing keterampilan tersebut tergantung pada tingkatan manajer dalam organisasi.

Keberhasilan sekolah dalam proses penyelenggaraan pendidikan padahakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas dari penampilan kepala sekolah dalam menjalankan roda gaya kepemimpinannya. Selain itu, para guru juga menjadi ujung tombak penyelenggaraan pendidikan di sekolah, adanya sinergi antara kepala sekolah dan guru sangat diperlukan guna mengembangkan profesionalisme baik untuk

seorang kepala sekolah maupun untuk guru itu sendiri. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan menghasilkan budaya kerja guru yang bermutu dan motivasi yang tinggi bagi para guru serta profesionalisme guru juga akan berkembang. Kenyataan yang terjadi di lapangan sesuai dengan pengamatan peneliti, bahwa masih ada guru yang datang terlambat, sering melalaikan tugas dengan mengurangi jam mengajar siswa, masih ada guru yang masih tidak bersahabat, dan masih ada guru yang masih kurang komunikasi dengan wali kelas dan orang tua siswa untuk peningkatan belajar mereka, dan kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri. Namun dalam realitanya masih terlihat bahwa budaya organisasi pada SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin masih belum berjalan sebagaimana mestinya, dalam hal ini ditandai dengan masih adanya guru yang terlambat memberikan Rancangan Program Pembelajaran (RPP), kemudian guru belum melaksanakan seutuhnya Rancangan Program Pembelajaran (RPP) tersebut, masih banyaknya guru yang tidak melaksanakan piket sesuai jadwal yang telah ditentukan, guru masih banyak yang belum mau mengikuti pelatihan dan pembelajaran dibidang teknologi khususnya dalam penggunaan komputer dan media pembelajaran daring.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau guru tetap (GT) dan guru non PNS atau guru tidak tetap (GTT) pada SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 80 orang. Pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi (r), Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui besaran koefisien korelasi atau besaran hubungan dan koefisien determinan atau besaran pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (H_1)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change R Square	Change Statistics F
1	.693 ^a	.481	.477	10.425	.481	135.210

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,693. Hal ini berarti bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja adalah kuat karena berada dikisaran 0,60-0,79. Nilai *R Square* 0,481, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan juga oleh variabel kepemimpinan adalah sebesar 48,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,519 atau 51,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui besaran koefisien korelasi atau besaran hubungan dan koefisien determinan atau besaran pengaruh Budaya Organisasi sekolah terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (H_2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change R Square	Change Statistics F
1	.608 ^a	.370	.366	11.485	.370	85.700

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,608. Hal ini berarti bahwa hubungan budaya organisasi dan kinerja adalah kuat karena berada dikisaran 0,60-0,79. Nilai *R Square* 0,370, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel budaya

organisasasi adalah sebesar 37%, sedangkan sisanya sebesar 0,63 atau 63% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil analisis regresi uji secara simultan adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) seperti pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17978.137	2	8989.068	103.560	.000b
	Residual	12586.134	77	86.801		
	Total	30564.270	79			

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F hitung (103,560) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,06) dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$ yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_o ditolak). Artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2), terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun besaran pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (H_3)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change R Square	Change Statistics F
1	.608 ^a	.370	.366	11.485	.370	85.700

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,767. Hal ini berarti bahwa hubungan budaya organisasi dan kinerja adalah kuat karena berada di kisaran 0,60-0,79. Nilai *R Square* 0,588, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi adalah sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 0,412 atau 41,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

B. Pembahasan

Peneliti memakai jenis penelitian kuantitatif, karena terdapat nilai kuantitatif yang perlu diuji. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan salah satu bentuk penelitian yang menggunakan angka sebagai landasan dalam pengambilan kesimpulan penelitian. Penggunaan istilah deskriptif karena hasil yang diperoleh tentunya harus dideskripsikan agar dapat dipahami oleh pembaca. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan kedua variabel bebas, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dimana kedua variabel berikut memiliki kaitan yang erat terhadap kinerja guru.

Dari hasil uji koefisiensi determinasi (H_1) besaran korelasi atau besaran hubungan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.12 dimana nilai *R Square* sebesar 0,481, bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 48,1%, adapun yang lebih dominan dari hasil kuesioner yang disebar sampel dengan menyatakan SS (sangat setuju) atau S (setuju) antara lain sebagai berikut, 1) kepala sekolah menerapkan disiplin datang dan pulang pada waktunya, 2) kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (guru) sesuai latar belakang pendidikannya, 3) kepala sekolah memberikan penghargaan bagi siswa yang berprestasi, dan sisanya sebesar 51,9% dinyatakan dari hasil kuesioner yang disebar sampel dengan pendapat AS (agak setuju), (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) antara lain sebagai berikut: 1) kepala sekolah membimbing siswa yang mempunyai masalah dalam pembelajaran supaya selesai permasalahannya, 2) kepala sekolah mampu membawa suasana kekeluargaan dikelas masing-masing, 3) kepala sekolah mampu melaksanakan program supervisi kelas pada waktu proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan prestasi belajar siswa serta faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil uji koefisiensi determinasi (H_2) besaran korelasi atau besaran hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.14 dimana nilai *R Square* sebesar 0,370, bahwa variabel budaya organisasi sebesar 37%, adapun yang lebih dominan dari hasil kuesioner yang disebar sampel dengan menyatakan SS (sangat setuju) atau S (setuju) antara lain sebagai

berikut, 1) saya merasakan kepala sekolah memperhatikan dan menanggapi kebutuhan sekolah, 2) saya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi, 3) saya secara spontan memberikan bantuan apabila teman-teman mendapatkan kesulitan, dan sisanya sebesar 63% dinyatakan dari hasil kuesioner yang disebar sampel dengan pendapat AS (agak setuju), (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) antara lain sebagai berikut, 1) saya diberikan penghargaan dengan kepala sekolah apabila berprestasi, 2) saya merasakan keputusan kepala sekolah sering tidak bijaksana, 3) saya memberikan tantangan baru kepada peserta didik serta faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil uji koefisiensi determinasi (H_3) besaran korelasi atau besaran hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.16 dimana nilai *R Square* sebesar 0,588, bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sebesar 58%, adapun yang lebih dominan dari hasil kuesioner yang disebar sampel dengan menyatakan SS (sangat setuju) atau S (setuju) antara lain sebagai berikut, (1) saya dating dengan siap untuk mengajar di kelas, (2) saya menghubungi orang tua mereka untuk kemajuan siswa, (3) saya akan memberikan penghargaan setiap siswa mengajukan pertanyaan untuk memuaskan dia berupa poin nilai, dan sisanya sebesar 41,2% dinyatakan dari hasil kuesioner yang disebar sampel dengan pendapat AS (agak setuju), (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) antara lain sebagai berikut, (1) saya tidak membiarkan kegiatan ekstrakurikuler mempengaruhi pembelajaran di kelas, (2) saya mencoba melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja saya, (3) saya berkonsultasi dengan rekan-rekan saya dalam pemecahan masalah di kelas saya serta faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil uji signifikan menunjukkan nilai *f* hitung 103,560 lebih besar dari nilai *f* tabel 3,06 dengan tingkat signifikansi *t* sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis (H_0) ditolak, yang artinya Gaya kepemim-

pinan Kepala Sekolah dan juga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kinerja atau berdasarkan hasil uji parsial Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja, adapun faktor penunjangnya sebagai berikut; organisasi sering memberikan gaji yang sesuai dan juga menyediakan sebuah reward untuk dapat pengembangan karir bagi guru yang berprestasi, hal ini yang membuat kinerja guru dalam organisasi yang diteliti memiliki pengaruh positif. Dengan demikian hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat ahli yang terdapat di bab II Deasy Rachmawati Aziizah (2018) yang menyatakan adanya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru ditandai dengan perhatian pimpinan terhadap bawahan, rekan kerja, gaji/upah, pekerjaan itu sendiri dan kenaikan jabatan sehingga dapat meingkatkan kinerja para guru.

Hasil uji signifikan gaya kepemimpinan pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai *t* hitung 11,628 lebih besar dari nilai *t* tabel 1,65521 dengan tingkat signifikansi *t* sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis (H_0) ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini cukup menarik jika dibandingkan dengan sejumlah hasil lainnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil tersebut umumnya didapati pada obyek penelitian organisasi bisnis/privat. Sedangkan pada sejumlah temuan dengan obyek perusahaan publik/pemerintah cukup bervariasi. Terdapat sejumlah temuan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Cut Nurviza, Yusrizal, dan Nasir Usman (2019). Terdapat sejumlah alasan

yang bisa untuk dikemukakan. Organisasi pemerintah daerah, khususnya Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar adalah organisasi yang dibentuk juga berdasarkan perundang-undangan dan regulasi yang sangat mengikat secara Hukum. Tugas pokok dan fungsi (Job analysis) setiap jabatan terurai secara jelas, sehingga setiap guru bekerja sesuai dengan pengajaran dan juga metodenya secara rutin, struktural, dan sistematis. Akibatnya, peran pimpinan untuk memberikan dorongan dan pengaruh secara personal terkait pekerjaan bukan hal yang paling utama. Walaupun dalam analisis hubungan antar variabel, khususnya pada variabel gaya kepemimpinan ditemukan bahwa tanggapan responden secara persepsional berada pada tataran setuju dan sangat setuju, dan secara signifikansi hubungan tersebut juga kuat terhadap pencapaian kinerja.

Hasil uji signifikan menunjukkan nilai t hitung 9,257 lebih besar dari nilai t tabel 1,65521 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,033 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis (H_0) ditolak, yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini cukup memuaskan karena budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. karena sesuai dengan pendapat Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan, dan juga hasil uji parsial memang adanya pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dikarenakan oleh berbagai macam pendukung, yaitu fasilitas penunjang seperti peralatan kerja yang memadai, pemimpin yang mampu mengontrol, informasi dan komunikasi yang tidak efektif hal tersebut dibuktikan dari hasil olah data spss budaya organisasi secara parsial yang ditemukan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh dan signifikan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_1) dinyatakan diterima, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel 11,628 > 1,65521 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan bagi Kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Hipotesis Alternatif (H_2) dinyatakan diterima, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel 9,257 > 1,65521 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya Budaya Organisasi Sekolah (X_2) memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan bagi Kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Hipotesis Alternatif (H_3) dinyatakan diterima, secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru di SMA Negeri di Kec. Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin dimana nilai F hitung (103,560) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,06) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_0 ditolak).

B. Saran

Bagi SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin supaya dapat lebih meningkatkan performa organisasi dengan gaya kepemimpinan agar dapat menimbulkan persepsi positif di mata para guru. Serta bagi guru agar dapat menyelenggarakan pembelajaran dan melaksanakan tugasnya dalam mendidik anak dilakukan dengan kesadaran tinggi dan menjunjung tinggi keprofesionalan dalam menyelenggarakan tugas.

DAFTAR RUJUKAN

- Aziizah, Deasy Rachmawati. (2018). Pengaruh Gaya Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja, *Jurnal Industrial Engineering*, VOL.7, NO.2, hlm 18-24.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. (2019). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Cut Nurviza, Yusrizal dan Nasir Usman. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, VOL.7, NO.1, Februari 2019: hlm 41-46.
- Ernawan, Erni R. (2018). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James L. et al. (2016). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayitno. (2018). Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Kinerja pada Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.10, NO. 2, September: hlm. 124-135.
- Kartono, Kartini. (2017). *Psikologi Umum*. Bandung: Sinar Baru Algis Indonesia.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik Ester dan Kamal Bustomi. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, VOL.5, NO.2, Oktober: hlm 97-107.
- Musfah, Jejen. (2017). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Schechner, Richard. *Performance Theory*. (2014). London: Routledge, 1994, hal 30.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudarwan Danim. (2017). *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Susanto Ahmad. (2016). *Managemen peningkatan kinerja guru*, Kencana Jakarta: Prenamedia
- Sutisna, Oteng. (2015). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2017). *Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakara: PT. Raja Grafindo Persanda.
- Wahyudi. (2019). *Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.