

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Islam Madinatul Hadid Kota Cilegon

Anis Fauzi

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
anis.fauzi@uinbanten.ac.id

Mumu Muhajiroh

TK Mulya Insani Jombang Cilegon Banten
mumumuhajiroh6699@gmail.com

Miftahudin

Universitas Bina Bangsa
miftahudin@binabangsa.ac.id

ABSTRACT

The objectives of this study are: (1) To find out the relationship between principal's leadership and teacher's performance ; (2) relationship between organizational culture and teacher's performance ; (3) and the relationship between principals' leadership and organizational culture simultaneously to the performance of teachers at the Madinatul Hadid Islamic Middle School in Cilegon. This research is quantitative research, collecting data conducted by using questionnaire and documentation. This research was held at Madinatul Hadid Islamic Middle School in Cilegon, with the population of 60 people with a total sample of 40 respondents. The result of this study are: (1) principal's leadership can affect teacher performance with a correlation coefficient of 0.935; (2) Organizational culture can affect teacher's performance with a correlation coefficient of 0.749; (3) The results of the multiple correlation test shows that the principal's leadership and teacher's organizational culture simultaneously influence the performance of Madinatul Hadid Islamic Middle School teachers in Cilegon at 34.45%, while the remaining 65.55% is influenced by other factors that need further investigation by anyone who is interested. This study shows that a strong principal's leadership style and an inherent organizational culture will improve teacher performance in teaching.

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

Article Info

Received date: 16 Oktober 2021

Revised date: 3 April 2022

Accepted date: 20 Juni 2022

PENDAHULUAN

Budaya organisasi di sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja yang signifikan antar sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya merupakan wujud dari

lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik /efektif. Budaya organisasi dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportife*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta

kerja sama (*cooperative*). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya organisasi tersebut berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam melakukan evaluasi dan memberikan umpan balik secara tepat kepada guru akan mendorong peningkatan tanggung jawab guru. Namun demikian secara kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, sebab dalam aktivitas sehari-harinya kepemimpinan kepala sekolah yang ditunjukkan pimpinan akan direspon oleh guru dengan berbagai cara. Kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam bentuk keahlian, keterampilan, dan kemampuannya demi terwujudnya tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari kamis tanggal 6 bulan September 2018, dengan Pengawas Pembina diperoleh informasi bahwa guru yang membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) mencapai 50%, yang membuat perangkat pembelajaran silabus mencapai 55%, yang membuat analisis soal mencapai 35%, yang membuat kriteria ketuntasan minimal (KKM) mencapai 50%, dan yang telah mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) 58%: Berdasarkan data/fakta menunjukkan bahwa kinerja dan produktifitas kerja masih belum sesuai yang diharapkan.

Mengacu pada data di atas, masing-masing komponen seharusnya memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru saat ini masih belum maksimal, karena guru merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi tingkat kelulusan dan keberhasilan pendidikan. Seluruh keberhasilan penyelenggara pendidikan ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta

didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, guru diharuskan memiliki kinerja yang mampu memberikan serta merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama bagi masyarakat. Kinerja guru sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan mutu pendidikan, maka mutu pendidikan yang baik merupakan tolak ukur terhadap mutu kinerja yang dimiliki seorang guru.

Rachmawati (2013) menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yakni sebesar 15,1 %. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi sebaiknya tetap menjalankan kegiatan pengontrolannya terhadap ketertiban pembuatan perencanaan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku dan tidak mengurangi rutinitas kunjungan yang dilaksanakan sewaktu-waktu.

Irsyad (2020) menyebutkan bahwa kepala sekolah akan memberikan arahan kepada bawahannya termasuk guru untuk bekerja sesuai dengan alur yang telah ditetapkan secara bersama. Dalam hal ini, kepala sekolah selalu melakukan pengontrolan terhadap kinerja setiap guru. Dengan adanya pengontrolan dan pengkordiniran, maka guru pun akan terdorong untuk bekerja secara profesional dan sesuai dengan prosedur yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Zuryati et al. (2018) menyimpulkan bahwa kepala sekolah dapat mempengaruhi perilaku bawahannya, tetapi perilaku bawahan belum tentu dapat mempengaruhi perilaku atasannya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu pola perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain.

Mukhtar (2015) menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu: menegakkan kedisiplinan guru, meningkatkan standar perilaku guru, dan melaksanakan semua peraturan. Sedangkan strategi kepala sekolah dalam menciptakan

situasi yang harmonis yaitu: memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah, dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

Hasil penelitian (Sukma & Hasanah, 2021), menyimpulkan bahwa langkah-langkah *best practice* yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah adalah dengan mengadakan evaluasi setiap kenaikan kelas, memberi dukungan dan motivasi kepada guru agar berkomitmen dalam menjalankan tugas, diadakannya program bimbingan belajar tambahan bagi siswa yang akan ujian dan siswa yang diikutsertakan dalam lomba, juga perlu adanya rotasi guru.

Hasil penelitian Saputra et al. (2021) menyimpulkan bahwa Inovasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melakukan modifikasi kurikulum nasional dengan kurikulum lokal yang ada di sekolah tanpa menghilangkan esensi dari standar proses, standar isi, dan standar penilaian yang hendak dicapai.

Sedangkan hasil penelitian Suryani et al. (2021) menyimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidikan ialah dengan melakukan: membuat rencana pembelajaran sesuai kondisi, pembelajaran dilakukan melalui *whatsapp*, *Voice Note* dan *zoom*, serta mengembangkan profesionalisme guru.

Lailatussaadah (2015) menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan

prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan.

Muspawi (2021) menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dalam hal ini, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu: membina kinerja guru, mengawasi kinerja guru, memberikan motivasi, dan mengevaluasi kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan Rahayu (2017) terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Masih adanya guru yang asal-asalan dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat pada saat bel sudah berbunyi, guru masih duduk di ruang majelis guru untuk bercerita. Pada saat jam mengajar sebagian guru terlihat duduk di ruang majelis guru sambil mengobrol dengan sesama guru sementara siswa di dalam kelas disuruh mengerjakan latihan. (2) Masih adanya sebagian guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan jumlah yang seharusnya. Contohnya guru tidak mengisi buku batas sesuai dengan jumlah hari pelaksanaan pembelajaran. (3) Masih adanya guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Contohnya, RPP yang seharusnya dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran hanya dikerjakan apabila akan di supervisi oleh pengawas atau kepala sekolah.

Hasil penelitian Febriantina et al. (2018) menyimpulkan bahwa rendahnya kinerja guru disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kurangnya pengalaman lapangan. Sedangkan faktor eksternal seperti lemahnya budaya

organisasi, rendahnya gaji guru dan kurangnya sarana prasarana.

Hasil penelitian Jurman (2014) menyebutkan bahwa faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sosialisasi peraturan sekolah, kurangnya koordinasi, tidak efektifnya komunikasi antarpersonil, dan kurangnya keterlibatan komite sekolah dalam pengambilan keputusan/kebijakan sekolah.

Hasil penelitian Kanta et al. (2017) menyebutkan bahwa budaya organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sistem manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Hubungan kerja terjalin lewat budaya kerja sama, budaya transparansi, budaya kepedulian, budaya saling menghargai, dan kegiatan-kegiatan sekolah yang meningkatkan solidaritas para personil sekolah.

Hasil penelitian Gaol dan Siburian (2018) menyimpulkan bahwa upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu : memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, dan memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif, menciptakan pembaruan dan keunggulan, serta memberikan *reward* bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.

Hasil penelitian Sulistiadi et al. (2020) menyimpulkan bahwa semakin lingkungan sekolah diperlengkapi, mampu meningkatkan kinerja guru. Peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru; mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru; dan mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan

budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Islam Madinatul Hadid di Kota Cilegon.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Islam Madinatul Hadid yang beralamat di Jl. Tirtayasa Simpang Tiga Kota Cilegon, Provinsi Banten. Penelitian dilaksanakan mulai Agustus sampai Desember 2018, dengan rincian kegiatan meliputi tahapan persiapan, pelaksanaan, dan penyelesaian. Penelitian ini menggunakan metode survai dengan pendekatan korelasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Islam Madinatul Hadid Kota Cilegon sebanyak 60 orang guru. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *Proportional Random Sampling*, besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 guru dengan asumsi bahwa sampel sudah cukup terwakili dan data cukup heterogen, sehingga dengan pengambilan sampel sebanyak ini dapat dianggap telah memenuhi persyaratan dan mewakili populasi penelitian.

Variabel

Kajian ini menggambarkan beberapa variabel berkaitan dengan aktivitas guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Variabel-variabel yang dimaksud adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah (Variabel X_1), variabel budaya organisasi (X_2) dan variabel kinerja guru (variabel Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dikembangkan dalam penelitian ini terdiri atas: observasi, dokumentasi, kuisioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan pada saat studi pendahuluan dan selama penelitian berlangsung. Dokumentasi dilakukan untuk mengambil data-data statistik sekolah, terutama tentang data guru, data tenaga kependidikan, dan data siswa. Kuisioner dibuat dan disebarakan kepada guru yang menjad

responden penelitian. Adapun studi pustaka dilakukan untuk mencari teori atau konsep tertentu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji homogenitas, serta uji korelasi dan regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil pengukuran data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, diperoleh data dengan skor tertinggi 122, skor

terendah 72, dan rentang skor 50. Rata-rata skor (*mean*) sebesar 103 dengan nilai tengah (*median*) sebesar 105,1. Sedangkan nilai yang paling sering muncul (*modus*) adalah 112,5. Nilai varians sampel yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah 187,44 dengan standar deviasi (SD) sebesar 13,69. Berdasarkan deskripsi di atas, terlihat bahwa nilai rata-rata, nilai tengah (*median*), dan nilai yang sering muncul (*modus*) tidak jauh berbeda.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Sturges*, jumlah kelas interval sebanyak 6 dengan jarak kelas 10 (setelah dibulatkan). Distribusi frekuensi dan ringkasan statistik deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Kelas	Interval	X	F absolut	F relative	Fx	d	d ²	fd ²
1	72 - 81	77	3	8	229.5	-27	702.25	2106.75
2	82 - 91	87	6	15	519	-17	272.25	1633.5
3	92 - 101	97	8	20	772	-7	42.25	338
4	102 - 111	107	10	25	1065	4	12.25	122.5
5	112 - 121	117	11	28	1281.5	14	182.25	2004.75
6	122 - 131	127	2	5	253	24	552.25	1104.5
Jumlah			40	100	4120		1763.5	7310
Rata-rata			103					
Median			105,1					
Modus			112.5					
Varians Sampel			187.43					
Standar Deviasi			13,69					

Instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 27 butir soal. Dengan demikian, secara teoritik skor terendah 27 dan skor tertinggi 135 dengan median 81. Sedangkan secara empirik, skor terendah 72 dan skor tertinggi 122 berdasarkan data tersebut, skor empirik kepemimpinan kepala sekolah berada di sebelah kanan median skor teoritik, hal ini menunjukkan bahwa skor variabel kepemimpinan kepala sekolah tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil pengukuran data variabel budaya organisasi, diperoleh data dengan skor tertinggi 132, skor terendah 64, dan rentang skor 68. Rata-rata skor (*mean*)

sebesar 113,3 dengan nilai tengah (*median*) sebesar 119,6. Sedangkan nilai yang paling sering muncul (*modus*) adalah 123,3. Nilai varian sampel yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah 251,23 dengan standar deviasi (SD) sebesar 15,85. Berdasarkan deskripsi di atas, terlihat bahwa nilai rata-rata, nilai tengah (*median*), dan nilai yang sering muncul (*modus*) tidak jauh berbeda.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Sturges*, jumlah kelas interval sebanyak 7 dengan jarak kelas 11 (setelah dibulatkan). Distribusi frekuensi dan ringkasan statistik deskriptif variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Kelas	Interval	X	F absolut	F relative	Fx	d	d ²	fd ²
1	64 - 74	69	1	2.5	69	-44.3	1960.28	1960.28
2	75 - 85	80	1	2.5	80	-33.3	1107.23	1107.23
3	86 - 96	91	6	15	546	-22.3	496.176	2977.05
4	97 - 107	102	4	10	408	-11.3	127.126	508.503
5	108 - 118	113	6	15	678	-0.3	0.07563	0.45375
6	119 - 129	124	20	50	2480	10.7	115.026	2300.51
7	130 - 140	135	2	5	270	21.7	471.976	943.951
Jumlah			40	100	4531		4277.9	9798
Rata-rata			113.3					
Median			119.6					
Modus			123.3					
Varians Sampel			251.23					
Standar Deviasi			15.85					

Instrumen variabel budaya organisasi terdiri dari 28 butir soal. Dengan demikian, secara teoritik skor terendah 28 dan skor tertinggi 140 dengan median 70. Sedangkan secara empirik, skor terendah 64 dan skor tertinggi 132 berdasarkan data tersebut, skor empirik budaya organisasi berada di sebelah kanan median skor teoritik, hal ini menunjukkan bahwa skor variabel budaya organisasi tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil pengukuran data variabel kinerja guru, diperoleh data dengan skor tertinggi 129, skor terendah 86, dan rentang skor 43. Rata-rata skor (*mean*) sebesar 110,3 dengan nilai tengah (*median*) sebesar

110,73. Sedangkan nilai yang paling sering muncul (*modus*) adalah 110,64. Nilai varian sampel yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah 100,29 dengan standar deviasi (SD) sebesar 10,1. Berdasarkan deskripsi di atas, terlihat bahwa nilai rata-rata, nilai tengah (*median*), dan nilai yang sering muncul (*modus*) tidak jauh berbeda.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Sturges*, jumlah kelas interval sebanyak 6 dengan jarak kelas 8 (setelah dibulatkan). Distribusi frekuensi dan ringkasan statistik deskriptif variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas	Interval	X	F absolut	F relatif	Fx	d	d ²	fd ²
1	86 - 93	90	3	7.5	268.5	(20.80)	432.64	1297.92
2	94 - 101	97.5	3	7.5	292.5	(12.15)	147.623	442.868
3	102 - 109	105.5	12	30	1266	(4.15)	17.2225	206.67
4	110 - 117	113.5	13	32.5	1475.5	3.85	14.8225	192.692
5	118 - 125	121.5	7	17.5	850.5	11.85	140.423	982.957
6	126 - 133	129.5	2	5	259	19.85	394.023	788.045
Jumlah			40	100	4412		1146.75	3911.15
Rata-rata			110,3					
Median			110.73					
Modus			110.64					
¹ Varians Sampel			100.29					
Standar Deviasi			10,01					

Instrumen variabel kinerja guru terdiri dari 28 butir soal. Dengan demikian, secara

teoritik skor terendah 28 dan skor tertinggi 140 dengan median 84. Sedangkan secara empirik,

skor terendah 86 dan skor tertinggi 129 berdasarkan data tersebut, skor empirik kinerja guru berada di sebelah kanan median skor teoritik, hal ini menunjukkan bahwa skor variabel kinerja guru tergolong tinggi .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) persamaan regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y), diperoleh nilai terbesar luas daerah ($L_{o\max}$) sebesar 0,0676, sementara L_{tabel} untuk $n = 40$ dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar 0,140.² Persyaratan galat baku berdistribusi normal adalah jika $L_0 < L_t$. Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) persamaan regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal karena L_0 sebesar $0,0676 < L_t$ sebesar 0,140 Pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $n = 40$.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) persamaan regresi variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y), diperoleh nilai terbesar luas daerah ($L_{o\max}$) sebesar 0,0499, sementara L_{tabel} untuk $n = 40$ dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar 0,140 Persyaratan galat baku berdistribusi normal adalah jika $L_0 < L_t$. Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) persamaan regresi antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal karena L_0 sebesar $0,0499 < L_t$ sebesar 0,140 Pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $n = 40$.

Homogenitas varians data variabel kinerja guru (Y) atas variabel kepemimpinan

kepala sekolah (X_1) diuji dengan menggunakan uji *Bartlett*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai X^1_{hitung} sebesar 12,63, sedangkan X^1_{tabel} untuk $db_i = 17$ dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar 27,59³ . Persyaratan varian homogen adalah jika $X^1_{hitung} < X^1_{tabel}$. Dengan demikian, varians data kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berasal dari populasi yang homogen, karena X^1_{hitung} sebesar $12,63 < X^1_{tabel}$ ($\alpha=0,05$) sebesar 27,59

Homogenitas varians data variabel kinerja guru (Y) atas variabel budaya organisasi (X_2) diuji dengan menggunakan uji *Bartlett*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 7,18 sedangkan X^2_{tabel} untuk $db_i = 13$ dan taraf signifikansi =0,05 sebesar 22,36 Persyaratan varians homogen adalah jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Dengan demikian, varians data kinerja guru (Y) atas budaya organisasi (X_2) berasal dari populasi yang homogen, karena X^2_{hitung} sebesar $7,18 < X^2_{tabel}$ ($\alpha=0,05$) sebesar 22,36

2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 38,69 + 0,69X_1$.

Ringkasan uji prasyarat Anova dalam bentuk uji signifikansi dan linearitas regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Variabel X₁ dengan Y

SV	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel		Homoginitas
					0,05	0,01	
Total	40	485158					
Regresi (a)	1	480924.9	480924.9				
Regresi(b/a)	1	3702.160991	3702.161	264.97	4.10	7.35	Sangat signifikan
Residu	38	530.939009	13.972079				
Tuna Cocok (TC)	21	-1912.644324	-91.078301	-0.63	2.22	3.14	Linieralitas
Kesalahan (E)	17	2443.583333	143.7402				

Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa F_{hitung} regresi = 264,97, sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 7,35.⁴ Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,01$). Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga persamaan regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan variabel kinerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 38,69 + 0,69 X_1$ bersifat sangat signifikan ($F_{hitung} = 264,97 > 7,35 = F_{tabel}(\alpha = 0,01)$). Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit skor kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan 0,69 unit skor kinerja guru pada konstanta 38,69 sebagaimana terlihat pada gambar 5 pada grafik dibawah ini.

Uji linearitas sebagai salah satu persyaratan untuk menggunakan korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa F_{hitung} tuna cocok = -0,63 sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$) = 2,22.⁵ Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$). Syarat linear adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{y1})

sebesar 0,935 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,9 Hal ini menunjukkan bahwa 90 % variabel kinerja guru dapat diterangkan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 17,99$ sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 2,71.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,01$). Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sangat signifikan ($t_h = 17,99 > 2,71 = t_t(\alpha = 0,01)$). Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Hasil perhitungan korelasi dan uji signifikansi korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X₁ dengan Y

r_{y1}	t_{hitung}	$t_{tabel} (0,05;38)$	$t_{tabel} (0,01;38)$	Kesimpulan
0,935	17,99	2,02	2,71	Sangat signifikan
Syarat signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$				

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara variabel budaya organisasi (X₂) dengan kinerja guru (Y) diperoleh persamaan regresi

yaitu $\hat{Y} = 54,41 + 0,488 X_2$. Ringkasan uji prasyarat Anova dalam bentuk uji signifikansi dan linearitas regresi variabel budaya organisasi (X₂) dengan variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Variabel X₂ dengan Y

SV	Dk	JK	RJK	F hitung	F table		Homoginitas
					0,05	0,01	
Total	40	485158					
Regresi (a)	1	480924.9	480924.9				
Regresi(b/a)	1	2375.014273	2375.0143	48.57	4.1	7.35	Sangat signifikan
Residu	38	1858.085727	48.896993				
Tuna Cocok (TC)	25	-246.5476067	-9.8619043	-0.06	2.38	3.34	Linieralitas
Kesalahan (E)	13	2104.633333	161.89487				

Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa F_{hitung} regresi = 48,57, sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 7,35$.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,01)$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga persamaan regresi antara variabel budaya organisasi (X₂) dengan variabel kinerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 54,41 + 0,48X_2$ bersifat sangat signifikan ($F_{hitung} = 48,57 > 7,35 = F_{tabel} (\alpha = 0,01)$). Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit skor budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan 0,48 unit skor kinerja guru pada konstanta 54,41 sebagaimana terlihat pada gambar 6 pada grafik dibawah ini.

Uji linearitas sebagai salah satu persyaratan untuk menggunakan korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa F_{hitung} tuna cocok = -0,06 sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 2,38$ Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Syarat linear adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,749 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa 60 % variabel kinerja guru dapat diterangkan oleh variabel budaya organisasi.

Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 7,2$ sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0,01) = 2,71$ Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,01)$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga korelasi antara variabel budaya organisasi (X₂) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sangat signifikan ($t_h = 7,2 > 2,71 = t_t (\alpha = 0,01)$). Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

Hasil perhitungan korelasi dan uji signifikansi korelasi variabel budaya organisasi (X₂) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X₂ dengan Y

r_{y2}	t_{hitung}	$t_{tabel} (0,05;38)$	$t_{tabel} (0,01;38)$	Kesimpulan
0,749	7,2	2,0	2,71	Sangat signifikan

Syarat signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan variabel budaya organisasi (X₂) secara

bersama-sama dengan variabel kinerja guru (Y) dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 34,45 + 0,59X_1 + 0,129X_2$.

Ringkasan uji signifikansi regresi ganda variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama dengan variabel kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Ringkasan Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi Regresi Ganda Variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama dengan Variabel Y

SV	dk	JK	RJK	Fhitung	F table		Homoginitas
					0,05	0,01	
Regresi (reg)	2	3788.58015	1894.29008	157.6729	3.25	5.21	Sangat signifikan
Sisa (S)	37	444.51985	12.01405				
Total (R)	40	4233.1					

Uji signifikansi regresi ganda menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 157,67$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 5,21$.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,01)$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga regresi ganda antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 34,45 + 0,593 X_1 + 0,129 X_2$ bersifat sangat signifikan ($F_h = 157,67 > 5,21 = F_t (\alpha = 0,01)$). Setiap peningkatan 1 unit variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan 1 unit variabel budaya organisasi (X_2) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,722(0,593 + 0,129) unit.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru (Y) adalah $r_{y,12} = 0,9$ Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji t signifikansi koefisien korelasi sederhana (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 17,99$ sedangkan $t_{tabel}(\alpha = 0,01) = 2,71$ Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha = 0,01)$, artinya koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sangat signifikan ($t_h = 17,99 > 2,71 = t_t(\alpha = 0,01)$). Karena korelasi bersifat sangat signifikan, maka dapat

ditentukan koefisien determinasi ($r^2_{y,12}$) yakni sebesar 0,9 (90%). Hal ini menunjukkan bahwa 90% kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama.

Mencermati nilai dari masing-masing koefisien korelasi sederhana dan membandingkannya dengan nilai koefisien korelasi ganda terlihat bahwa terjadi efek yang saling menguatkan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2). Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi ganda ($r_{y,12} = 0,95$) yang lebih besar dari nilai koefisien korelasi sederhana antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ($r_{y1} = 0,935$).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi parsial, nilai koefisien korelasi ($r_{y,12}$) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) jika variabel budaya organisasi (X_2) dikontrol adalah sebesar 0,87 Untuk menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) yang dikontrol oleh variabel budaya organisasi (X_2) dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai $t_{hitung} = 22,22$, sedangkan $t_{tabel}(\alpha = 0,01) = 2,71$ Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha = 0,01)$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) dimana nilai variabel budaya organisasi (X_2) dikontrol atau

tetap adalah sangat signifikan ($t_h = 22,22 > 2,71 = t_{t(\alpha = 0,01)}$).

Nilai koefisien korelasi ($r_{y,21}$) variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) jika variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dikontrol adalah sebesar 0,405 Untuk menguji tingkat signifikansi dari koefisien korelasi parsial antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) yang dikontrol oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,95$ sedangkan $t_{tabel(\alpha = 0,01)} = 2,71$ Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel(\alpha = 0,01)}$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, korelasi antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) dimana nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dikontrol atau tetap adalah sangat signifikan ($t_h = 2,91 > 2,71 = t_{t(\alpha = 0,01)}$).

Pembahasan

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru, 3) terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Memperhatikan bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk fungsional, maka variabel kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 38,69 + 0,69X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa

setiap penambahan satu unit nilai kepemimpinan kepala sekolah diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,69 unit. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,93 Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,90. Hal ini berarti bahwa 90% variansi nilai kinerja guru ditentukan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan andil pada peningkatan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat intensitas kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Hasil penelitian hubungan antara kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan pendapat Darwis S. Gani et al. (2008) kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat penting dalam rangka otonomi pendidikan. Kepala sekolah yang tangguh yaitu kepala sekolah yang cerdas, mampu memobilisasi, mengkoordinasi dan menyeraskan seluruh sumberdaya yang ada atau harus diadakan untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dari kenyataan dilapangan Nampak bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang tinggi akan dapat menaikkan kinerja guru, dan sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang rendah menyebabkan kinerja guru juga rendah. Hal ini sesuai juga dengan pendapat Sagala, kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi (Sagala, 2009). Jadi ukuran keberhasilan suatu institusi mencakup seluruh kegiatan setelah memulai uji tuntas terhadap tujuan usaha yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. dengan demikian adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear antara budaya organisasi guru dengan kinerja guru diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 54,41 + 0,48X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,48 unit. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,749. Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,6 Hal ini berarti bahwa 60 % variansi nilai kinerja guru ditentukan oleh faktor budaya organisasi.

Budaya organisasi memberikan andil pada peningkatan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat intensitas budaya organisasi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru. Hasil penelitian hubungan antara kinerja guru dengan budaya organisasi sesuai dengan pendapat Senge dalam Hendrawan et al. (2006) bahwa organisasi yang akan memperoleh keunggulan di masa depan adalah organisasi yang dapat menemukan bagaimana melahirkan sekaligus menuntut komitmen dari setiap orang dan menumbuhkan kapasitas belajar pada semua tingkat organisasi. Sedangkan menurut Kotter dan Heskett dalam Tika (2010) bahwa budaya kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Dengan demikian adanya budaya organisasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

Hasil temuan dan teori tersebut didukung pula oleh hasil penelitian yang relevan, yaitu hasil penelitian dari Wirawan (2009) yang menyebutkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear antara kepemimpinan kepala

sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 34,45 + 0,59 X_1 + 0,12 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai kepemimpinan kepala sekolah dan penambahan satu unit nilai budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,71 unit.

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ($r_{y.12}$) sebesar 0,87 dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Koefisien determinasi ($r^2_{y.12}$) sebesar 0,87 Hal ini berarti bahwa 87 % variansi nilai kinerja guru ditentukan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Con Agra dan Wal-Mart dalam Tika (2010) yang menyebutkan terdapat hubungan yang kuat antara kinerja dengan kepemimpinan dan budaya organisasi. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dapat bersama-sama meningkatkan kinerja guru yang lebih optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam menerangkan variabel kinerja guru sebesar sembilan puluh persen yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat tinggi (kuat). Sedangkan sisanya sepuluh persen ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 38,69 + 0,69 X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu

unit nilai kepemimpinan kepala sekolah diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,69 unit; 2) Kontribusi variabel budaya organisasi dalam menerangkan variabel kinerja guru sebesar tujuh puluh empat persen yang ditunjukkan oleh nilai koefisien diterminasi. Hal ini menunjukkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru tinggi (kuat). Sedangkan sisanya empat puluh persen ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 54,41 + 0,48 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,48 unit; dan 3) Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dalam menerangkan variabel kinerja guru sebesar 89,0 % yang ditunjukkan oleh nilai koefisien diterminasi ($r^2_{y.12}$) sebesar 0,89. Hal ini menunjukkan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sangat tinggi (kuat). Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 34,45 + 0,59 X_1 + 0,12X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai kepemimpinan kepala sekolah dan penambahan satu unit nilai budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,71

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat merupakan salah satu unsur penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru dan budaya organisasi diperoleh dari suasana kerja di lingkungan sekolah yang dapat menjadi kekuatan guru dalam mengajar.

Hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru baik melalui kepemimpinan kepala sekolah maupun melalui budaya organisasi adalah perlunya dilakukan

pembinaan dan pelatihan yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan harapan guru mampu membuat perencanaan yang baik, bisa diterima oleh semua pihak, dan diaplikasikannya dalam bentuk program-program kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Rachmad Saputra, Imron Arifin, A. Y. S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran Saintifik Religius. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1, 94–102.
- Darwis S. Gani, D. S. dan S. (2008). *Kepemimpinan dan Organisasi Pendidikan*. Program Pascasarjana Universitas Pakuan.
- Hendrawan et., A. (2006). *Manajemen Kinerja*. Graha Ilmu.
- Irsyad. (2020). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. hariansingalang.co.id. hariansingalang.co.id
- Jurman, J. (2014). Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Simeulue Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 275–290. <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.503>
- Kanta, S., Murniati, & Bahrin. (2017). Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 5(1), 55–65.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Mukhtar. (2015). Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 3, 103–117.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas*

- Batanghari Jambi, 21(1), 101.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nasib Tua Lumban Gaol, P. S. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 5*(1), 66–73.
<https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>
- Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01*(No. 01), 19–28.
- Rahayu, F. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai. *Bahana Manajemen Pendidikan, 9*(2), 220–226. <http://ejournal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JKEP/article/view/361>
- S Febriantina, FN Lutfiani, dan N. Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 12*(1), 40.
<https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.36>
- Sagala, S. (2009). *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfa Beta.
- Sukma, O., & Hasanah, E. (2021). Best Practice Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Nilai Akreditasi di SMPN 5 Airgegas Bangka Belitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 8*(No. 2), 147–158.
- Sulistiadi, A., Sihite, O. B., & Alamsyah, V. U. (2020). Strategi Menaikan Kinerja Guru dalam Online Learning di Era Social Distancing. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 7*(1), 47–55.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2020.v7.i1.p47-55>
- Suryani, E., Mujib, A., & Sardjijo, S. (2021). Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa di SD Swasta Kota Batam. *Kelola: Jurnal Manajemen ...*, 239–249.
<https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/5534>
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Zuryati, Djailani, N. U. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksue mawe. *International Conference of Moslem Society, 2*(2), 95–106.
<https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>