

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Noorsanti¹, Zamroni², Mohammad Salehudin³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

³moh.salehudin@uinsi.ac.id

Submitted : May 2023

Revised : October 2023

Published : November 2023

Abstract. *The purpose of this study is to the influence of the Principal's Leadership and Organizational Culture on Teacher Performance at SD Creative Muhammadiyah 2 Bontang "according to research hypothesis 1). There is a significant influence from Principal Leadership (X1) on Teacher Performance (Y). 2). There is a significant influence of Organizational Culture (X2) on Teacher Performance (Y) at SD Creative Muhammadiyah 2 Bontang. And 3). There is an influence between leadership (X1) and organizational culture (X2) on teacher performance (Y) at SD Creative Muhammadiyah 2 Bontang. This quantitative study used regression analysis by testing the hypothesis using t and F test analysis, the respondents were teachers of SD Creative Muhammadiyah 2 Bontang, totaling 33 people. while the instrument has been tested for validity and reliability using SPSS. The results of the study found, Hypothesis Test 1 was proven from the results of the t test showing the number $0.005 < 0.05$ with an analysis of the value of t table which is smaller than t count. There is an influence from leadership (X1) having a positive influence on teacher performance (Y). So Ho positive received. The results of hypothesis testing 2 are proven from the results of the t test showing the number $0.000 < 0.05$ with an analysis of the t table value which is smaller than the t count. There is a positive influence of Organizational Culture (X2) on Teacher Performance. Then a positive Ho is accepted. To test hypothesis 3 it was found that it was proven from the results of the F test showing the number $0.000 < 0.05$ with an analysis of the t table value smaller than t count. Based on the partial influence that occurs between the independent variables (leadership and organizational culture) on the dependent variable (teacher performance) , the results obtained are the significance value of organizational culture of $0.000 < 0.05$ then the hypothesis is accepted, the significance value of school principal leadership is $0.005 < 0.05$ then the hypothesis is accepted and the significant value of organizational culture and principal leadership simultaneously is $0.000 < 0.005$ then the hypothesis is accepted it is shown R square value of 89%.*

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang sesuai dengan hipotesis penelitian 1). Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). 2). Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang. Dan 3). Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan budaya organisai (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang. Penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis regresi dengan menguji hipotesis menggunakan analisis uji t dan F, responden merupakan guru SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang yang berjumlah 33 orang. Sedangkan instrumen telah dilakukan uji validitas dan reliabelitas menggunakan SPSS. Hasil penelitian menemukan, Uji Hipotesis 1 dibuktikan dari hasil uji t menunjukkan angka $0,005 < 0,05$ dengan analisis nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. Ada pengaruh dari kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y). Maka Ho positif diterima. Hasil uji hipotesis 2 dibuktikan dari hasil uji t menunjukkan angka

0,000 < 0,05 dengan analisis nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. Ada pengaruh yang positif dari Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru. Maka Ho positif diterima. Untuk uji hipotesis 3 ditemukan dibuktikan dari hasil uji F menunjukkan angka 0,000 < 0,05 dengan analisis nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung Berdasarkan pengaruh secara parsial yang terjadi antara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variable terikat (kinerja guru), hasil yang diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,000 < 0,05 maka Hipotesis diterima, nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah 0,005 < dari 0,05 maka Hipotesis diterima dan nilai signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan 0,000 < 0,005 maka Hipotesis diterima ditunjukkan nilai R square sebesar 89%.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Kepemimpinan yang berkarakter akan menghasilkan kinerja yang profesional sehingga berpengaruh pada kinerja guru sebagai bawahan yang dipengaruhinya (Romadhon & Zulela, 2021). Kepala sekolah sebagai motivator juga harus mampu mendorong semangat guru untuk terus berusaha meningkatkan kinerjanya (Zhu & Engels, 2014).

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa kinerja guru, antusiasme dan ambisi guru dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam memimpin. SD Kreatif Muhammadiyah 2 adalah sebuah sekolah di Bontang yang mampu mencetak SDM sesuai misinya yang ingin mencetak lulusan yang unggul, Kreatif, berakhlak mulia dan bertaqwa kepada Allah SWT. Melalui Proses kegiatan belajar yang Kreatif dan bermakna, dengan cara pembelajaran *edutainment* (pembelajaran yang menghibur dan menyenangkan). Hasil *output* yang berkualitas ini tidak lepas dari peran budaya organisasi dalam kinerja guru dan pemimpin di lembaga tersebut (Ratna Mulyaning, hasil wawancara Guru Sekolah SD Kreatif muhammadiyah 2 Bontang, 2021).

Kerjasama tim antara kepala sekolah dan guru akan terbentuk jika mampu menanamkan dan menerapkan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi di sekolah adalah cetakan dari sosok pemimpin. Perilaku yang timbul dari guru sebagai bawahan di sekolah akan menciptakan budaya organisasi di lingkungan tersebut. Baiknya suatu organisasi terlihat dari budaya atau kebiasaan baik dari anggota organisasinya (Harahap et al., 2023). Budaya yang tercipta dapat menjadi pengikat hasrat dan pemikiran anggota organisasi agar mematuhi, menjalankan dan menjaga aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Budaya yang ditumbuhkembangkan sejalan dengan tuntutan visi dan misi organisasi. Jika kebiasaan dan perilaku baik itu tidak dimiliki maka dapat menjadi salah satu faktor ketidakberhasilan dalam proses pencapaian tujuan lembaga tersebut (Gulo et al., 2021).

Kebiasaan atau perilaku dalam organisasi itu yang disebut juga budaya organisasi. Para pelaku di dalam suatu organisasi akan bertindak berdasarkan nilai-nilai yang diyakini bersama dalam organisasi tersebut. "*Organizational culture is the*

characteristic spirit and belief of an organization, demonstrated, for example, in the norms and values that are generally held about how people should treat each other, the nature of working relationships that should be developed and attitudes to change”.

Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi yang dipraktekkan oleh guru akan selaras bahkan lebih kuat dengan keluaran karakter peserta didik (Lumby, 2012). Budaya organisasi yang sejalan dengan harapan organisasi dalam mencapai tujuannya mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pelaksanaan dan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang. Dalam pelaksanaannya diperlukan komitmen dari seluruh unsur yang ada dalam organisasi, agar tercapainya sebuah tujuan yang diharapkan.

“Organizational culture is the characteristic spirit and belief of an organization, demonstrated, for example, in the norms and values that are generally held about how people should treat each other, the nature of working relationships that should be developed and attitudes to change. These norms are deep, taken-for-granted assumptions that are not always expressed, and are often known without being understood”. Sifat khas pembangkit semangat yang dituangkan dalam perilaku-perilaku dapat dikatakan juga budaya organisasi, contohnya dalam sikap sosial yang berdasar pada norma yang pada umumnya dalam bertindak atau berinteraksi dengan satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi banyak diterapkan di sekolah dasar namun masih monoton seperti disiplin dan tanggung jawab (Syakir, 2015).

Hambatan terciptanya budaya organisasi yang baik adalah ketidaksesuaian ekspektasi dan realita yang ditampakkan guru selaku tenaga pendidikan dalam menjalankan perannya dalam suatu lembaga pendidikan. Contohnya adalah kurangnya hak guru dalam partisipasi dan sumbangsih guru dalam penentuan kebijakan lembaga. Profesionalitas dalam pengembangan budaya organisasi bagi guru sebagai pelaku utama dalam menguasai kelas saat proses pembelajaran berlangsung sangat dibutuhkan sebagai fasilitator. Guru berhadapan langsung dengan siswa sehingga di tangan guru pembelajaran akan berjalan baik. Budaya organisasi akan efektif jika dapat menumbuhkan loyalitas dan komitmen yang sangat baik terhadap organisasi, sehingga tujuan pembentukan karakter dan prestasi belajar dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran dapat diwujudkan (Fikri et al., 2023).

Kelemahan lainnya kurangnya pengakuan warga sekolah lainnya dalam profesionalitas tenaga pendidik yang menjadi fenomena di lembaga pendidikan seperti contoh berikut: (a) adanya pola pikir sebagian publik dalam profesionalisme guru yang dapat diperankan oleh siapa saja dengan syarat anggapan pintar tak berdasar; (b) minat guru dalam pengabdian di daerah 3T terluar, terdampar dan tertinggal sehingga berdampak pada kurangnya SDM sesuai bidang pendidikan dalam menjadi guru; (c) kurangnya semangat guru dalam meningkatkan kompetensinya sehingga ketertinggalan yang sangat jauh dan guru menjadi tidak berkembang. Faktor lainnya juga seperti sikap kurang optimis dan mencintai profesinya, oknum tidak bertanggungjawab dalam dunia pendidikan dan kurangnya wibawa dalam memerankan sosok guru di mata murid dan masyarakat (Wafi et al., 2023).

Dalam kegiatan sehari-hari di sekolah terdapat guru yang tidak menerapkan ketepatan waktu dengan baik, datang terlambat, kegiatan mengajar tidak tepat waktu, meninggalkan kelas saat mengajar tanpa alasan, bertutur kata yang kurang sopan, pelanggaran dalam hal merokok, berbusana tidak sesuai sandar, tidak mengindahkan

seragam sekolah, ada guru yang mengajar tanpa membuat perencanaan RPP, tidak menyelesaikan kompetensi dasar sesuai program semester yang dirancang, tidak melaksanakan evaluasi, dan tidak mengikuti perkembangan zaman dalam teknologi pembelajaran terutama digitalisasi dan literasi. Tertuang dalam UU tentang guru dan dosen pada Nomor 14 tahun 2005 tepatnya ayat 1 yang menyatakan bahwa terdapat empat kompetensi utama wajib dikuasai yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, karakter, dan sosial. Kemudian pentingnya mengetahui fungsi guru dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru. Fungsi guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) adalah sebagai pendidik siswa, pengajar siswa, pembina dan pelatih siswa.

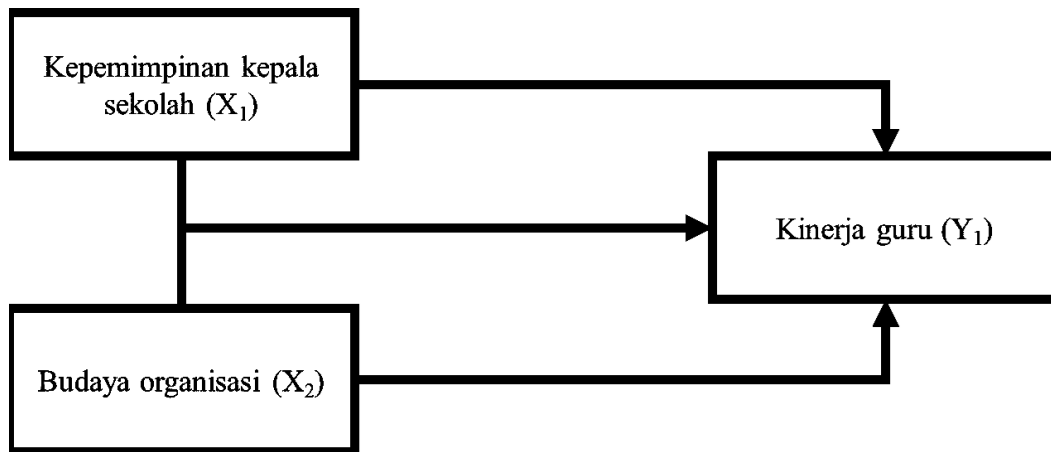
Guru merupakan pusat pertimbangan sekolah dalam membangun mutu pembelajaran berkualitas (Hanushek & Rivkin, 2006). Berhasil tidaknya pencapaian tujuan selalu terkait dengan kiprah guru. Hal sederhana yang paling menentukan nilai tambah kemampuan daya tangkap siswa adalah melalui kemampuan guru melakukan observasi kelas (Harris & Sass, 2014). Faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah ada beberapa hal diantaranya *attitude* mental seperti inspirasi dan dorongan diri, latar belakang, kecakapan, manajemen kepemimpinan, iklim kerja, jaminan sosial dan kesempatan berkarya (Yelvia, 2017). Peningkatan mutu pendidikan dimulai dengan meningkatkan kualitas guru.

Bagi seorang guru harus senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan dunia pendidikan guna menambah wawasan keilmuannya. Guru berkualitas akan mengetahui dan memahami peran dan fungsinya sebagai seorang guru dalam mentransfer ilmu sekaligus mendidik anak didiknya dalam proses pembelajaran. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang" sesuai dengan hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang.

Metode

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filosofis positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2010) (Sugiyono, 2017). Penelitian ini akan mencari pengaruh antar variabel, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif, kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Desain penelitian

Seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini, maka populasi dari penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah SD Muhammadiyah 2 Bontang. Dikarenakan jumlah guru kurang dari 100 orang maka pada penelitian ini kepala sekolah dan seluruh guru akan menjadi populasi penelitian, sehingga jumlah responden keseluruhan adalah 33 orang. Penelitian Populasi adalah penelitian yang meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian.

Tabel 1
Distribusi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	2	6,06
S1	23	69,70
D3	1	3,03
SMA	7	21,21
Total	33	100

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa guru dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 (6,06%) orang, latar belakang pendidikan S1 berjumlah 23 (69,69%) orang, latar belakang pendidikan Diploma berjumlah 1 (3,03%) orang, latar belakang pendidikan SMA berjumlah 7 (21,21%) orang.

Uji validitas dilakukan guna mengukur seberapa tepat variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Suatu penelitian dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil atas apa yang benar benar ingin diukur oleh peneliti. Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas internal. Hal ini karena peneliti ingin mengetahui valid dan tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal setiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Dalam pengujian validitas instrumen menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan kaidah pengambilan kesimpulan sebagai berikut :

N = Jumlah sampel

X = Variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi)

Y = Variabel dependent (kinerja guru)

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen signifikan (dinyatakan valid).

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen tidak signifikan (dinyatakan tidak valid)

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang berupa kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Dalam pengujian reliabilitas instrumen menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan kaidah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq 0,05$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

Jika $r_{hitung} \leq 0,05$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (Sudijono, 2016).

Seluruh analisis data menggunakan SPSS, menguji hipotesis penelitian ini, menggunakan uji t dan F untuk mengetahui dan menjawab seluruh pertanyaan hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

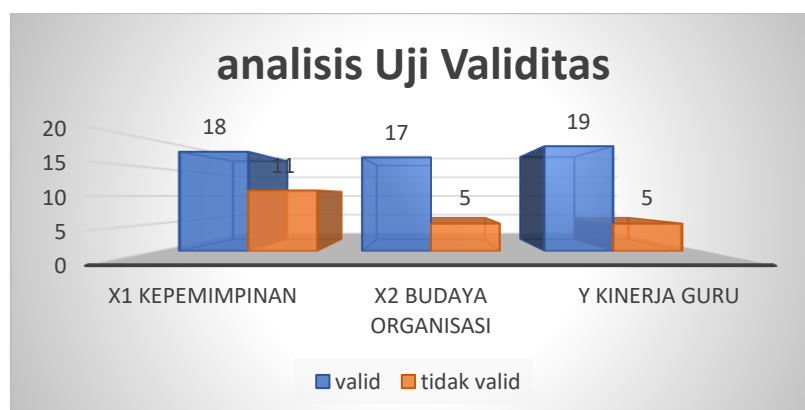
Hasil

Untuk hasil penelitian, disajikan dalam bentuk tabel dan gambar-gambar mengenai variabel penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Valid	Tidak Valid
1	X1 Kepemimpinan	18	11
2	X2 Budaya Organisasi	17	5
3	Y Kinerja Guru	19	5
Total Instrumen		54	21

Dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Data Analisis Uji Validitas Instrumen

Hasil jawaban instrumen angket, penelitian ini menggunakan skala Likert dengan kategori skor berikut ini. Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Kurang Setuju (KS) =

2, Tidak Setuju (TS) = 1. Secara umum jawaban responden pada angket instrumen penelitian dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Pervariabel
X1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	No	SS		S		KS		TS	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Keterampilan	2	23	69.70	10	30.30	0	0.00	0	0.00
Menjalankan Tugas	3	26	78.79	7	21.21	0	0.00	0	0.00
	4	24	72.73	9	27.27	0	0.00	0	0.00
	11	18	54.55	10	30.30	2	6.06	3	9.09
Kemampuan Berkomunikasi	12	18	54.55	15	45.45	0	0.00	0	0.00
	13	27	81.82	6	18.18	0	0.00	0	0.00
	14	22	66.67	11	33.33	0	0.00	0	0.00
Kemampuan Mempengaruhi	16	15	45.45	17	51.52	0	0.00	1	3.03
	17	19	57.58	14	42.42	0	0.00	0	0.00
	18	20	60.61	13	39.39	0	0.00	0	0.00
	21	19	57.58	14	42.42	0	0.00	0	0.00
Inovatif	23	23	69.70	10	30.30	0	0.00	0	0.00
	24	22	66.67	11	33.33	0	0.00	0	0.00
	25	22	66.67	11	33.33	0	0.00	0	0.00
	26	13	39.39	20	60.61	0	0.00	0	0.00
	27	14	42.42	19	57.58	0	0.00	0	0.00
	28	11	33.33	21	63.64	0	0.00	1	3.03

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar guru sangat setuju bahwa kepala sekolah memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, memiliki kemampuan mempengaruhi dan inovatif.

Dan ada pula Sebagian kecil guru yang tidak setuju bahwa bahwa kepala sekolah memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, memiliki kemampuan mempengaruhi dan inovatif.

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Pervariabel
X2 Budaya Organisasi

Indikator	No Soal	SS		S		KS		TS	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Orientasi Mandiri dan Tim	30	15	45.45	18	54.55	0	0.00	0	0.00
	31	14	42.42	19	57.58	0	0.00	0	0.00
	33	10	30.30	18	54.55	0	0.00	5	15.15
	35	16	48.48	17	51.52	0	0.00	0	0.00
Keagresifan	37	18	54.55	15	45.45	0	0.00	0	0.00
	38	15	45.45	18	54.55	0	0.00	0	0.00
	39	18	54.55	15	45.45	0	0.00	0	0.00
	40	13	39.39	20	60.61	0	0.00	0	0.00
	43	15	45.45	18	54.55	0	0.00	0	0.00
Kepatuhan	44	11	33.33	22	66.67	0	0.00	0	0.00
	45	11	33.33	21	63.64	0	0.00	1	3.03

46	8	24.24	24	72.73	0	0.00	1	3.03
47	11	33.33	20	60.61	0	0.00	2	6.06
48	6	18.18	25	75.76	0	0.00	2	6.06
49	13	39.39	20	60.61	0	0.00	0	0.00
50	7	21.21	25	75.76	0	0.00	6	18.18
51	8	24.24	24	72.73	0	0.00	1	3.03

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar guru setuju bahwa guru memiliki kesungguhan dalam menerapkan budaya organisasi sesuai indikator yaitu orientasi mandiri dan tim, keagresifan, dan inovatif. Dan ada pula sebagian kecil guru yang tidak setuju bahwa guru telah menerapkan budaya organisasi sesuai indikator yaitu orientasi mandiri dan tim, keagresifan, dan inovatif.

Tabel 5
Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Pervariabel
Y Kinerja Guru

Indikator	No Soal	SS		S		KS		TS	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Membuat Perencanaan Pembelajaran	52	11	33.3	22	66.7	0	0.00	0	0.00
	53	9	27.3	23	69.7	0	0.00	1	3.03
	54	8	24.2	25	75.8	0	0.00	0	0.00
	55	16	48.5	17	51.5	0	0.00	0	0.00
	58	9	27.3	24	72.7	0	0.00	0	0.00
	59	13	39.4	19	57.6	0	00.00	1	3.03
Kegiatan Belajar Mengajar	60	11	33.3	21	63.6	0	0.00	1	3.03
	61	13	39.4	19	57.6	0	0.00	1	3.03
	62	12	36.4	21	63.6	0	0.00	0	0.00
	63	11	33.3	22	66.7	0	0.00	0	0.00
	64	9	27.3	21	63.6	1	3.03	2	6.06
	65	7	21.2	26	78.6	0	0.00	0	0.00
Evaluasi Pembelajaran	67	21	63.6	12	36.4	0	0.00	0	0.00
	69	18	54.5	15	45.5	0	0.00	0	00.00
	70	19	57.6	14	42.4	0	0.00	0	0.00
	71	8	24.2	20	60.6	5	15.15	0	00.00
	72	10	30.3	22	66.7	1	3.03	0	00.00
	73	10	30.3	22	66.7	1	3.03	0	0.00
75	14	42.4	18	54.5	1	3.03	0	0.00	

Tabel 6
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.977	53

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 akan menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang. Pengujian dilakukan untuk mencari pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Data diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *Statistic*. Berikut adalah tabel hasil uji pengaruh secara langsung antara X_1 terhadap Y .

Instrumen di atas semuanya adalah reliabel karena mendapatkan hasil 0,951 lebih besar dari $> 0,05$. Maka dinyatakan semua instrumen adalah reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji Hipotesis dengan melalui uji Normalitas data hasil instrumen tersebut.

Tabel 7
Hasil Uji t Untuk Menguji Hipotesis 1

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	6.369	3.983		1.599	.120
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.269	.090	.256	2.995	.005
Budaya organisasi	.714	.082	.746	8.735	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

$X_1 - Y$: Berpengaruh Signifikan (nilai lebih kecil $< 0,05$), atau hasil hitung menemukan $0,005 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 akan menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara variable budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang. Uji Hipotesis digunakan untuk mencari pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Data diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *Statistic*. Berikut adalah tabel hasil analisis pengaruh secara langsung antara X_2 dan Y .

Tabel 8
Hasil Uji t Untuk Menguji Hipotesis 2

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	6.369	3.983		1.599	.120

Kepemimpinan Kepala Sekolah	.269	.090	.256	2.995	.005
Budaya Organisasi	.714	.082	.746	8.735	.000

X2- Y : Berpengaruh Signifikan (nilai lebih kecil < 0,05), atau hasil hitung menemukan $0,000 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 akan menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Kreatif Muhammdiyah 2 Bontang.

Tabel 9
Hasil Uji F Untuk Menguji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1367.198	2	683.599	122.547	.000^b
	Residual	167.348	30	5.578		
	Total	1534.545	32			

Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 10
Hasil Uji untuk R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.884	2.362

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

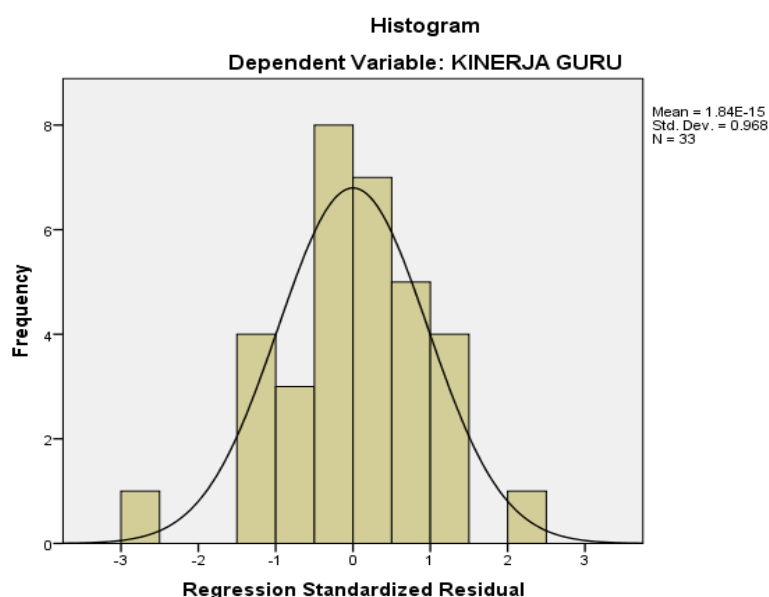
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sedangkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan hasilnya adalah signifikan. Artinya variabel X1 (kepemimpinan kepala sekolah) bersama-sama dengan variabel X2 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja guru) adalah signifikan atau berpengaruh signifikan. Nilai Signifikansi hasil uji statistik F adalah $0.000 < 0.05$. Besarnya pengaruh variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat ditunjukkan pada tabel dengan nilai R Square sebesar 89 %. Hasil residual statistik sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Statistic Resedidual
Residuals Statistics^a

	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
<i>Predicted Value</i>	52.18	73.26	63.27	6.536	33
<i>Residual</i>	-6.973	4.817	.000	2.287	33
<i>Std. Predicted Value</i>	-1.697	1.528	.000	1.000	33
<i>Std. Residual</i>	-2.952	2.040	.000	.968	33

Untuk hasil penelitian dapat ditampilkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis dengan Regresi

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah 2 Bontang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah 2 Bontang. Kepemimpinan adalah kinerja guru berarti proses dan hasil kerja yang dicapai oleh guru berdasarkan standar dan kriteria tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Budaya adalah suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik organisasi akan berkinerja.

Kinerja merupakan unjuk kerja yang ditampilkan oleh setiap pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya (Fahmi, 2014). Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan guru atau prestasi kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru mulai dari perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran, sebagaimana

dijelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang standar prestasi guru. Dengan kepemimpinan yang efektif dan penerapan budaya organisasi yang tepat sasaran akan mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja guru disini dilihat dari sikap guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga hasil yang ingin dicapai dalam pembelajaran tercapai dan mampu mencetak peserta didik yang berkualitas dan berkuantitas. Indikator kinerja kerja adalah kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru mulai dari perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang standar prestasi guru (Romadhon & Zulela, 2021).

Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya organisasi hanya akan mempunyai arti apabila diikuti oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Penulis tidak melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan dipakai untuk mengumpulkan data penelitian. Tetapi langsung pengisian angket pada sekolah sampel. Setelah didapatkan data lalu diuji validitas instrumen. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiono menyebutkan instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Dari ketiga variabel penelitian dituangkan menjadi 75 butir instrumen. Pengisian instrumen ini dilakukan dengan melibatkan 33 responden, dan dari analisis seluruhnya dari 75 butir instrumen yang dinyatakan valid 53 dan 22 butir instrumen yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r hitung lebih kecil daripada r tabel. Sehingga yang dilakukan analisis berjumlah 53 butir instrumen.

Dengan demikian, dari hasil analisis uji coba validitas dan reliabilitas pada instrumen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, semua butir pertanyaan yang telah diujikan kepada responden (guru) telah dinyatakan valid dan reliabel dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Hipotesis pertama adalah kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jika skor Signifikansi $>$ Skor Signifikansi Alpha (0,05) H_0 diterima Jika skor Signifikansi $<$ Skor Signifikansi Alpha (0,05) hipotesis diterima. Analisis hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil signifikansi 0,005. Besarnya nilai t -hitung $X_1 - Y$: Berpengaruh Signifikan (nilai lebih kecil $<$ 0,05), atau hasil hitung menemukan $0,005 < 0,05$.

Hal ini sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang sangat berarti dan signifikan. Dengan adanya pengaruh yang sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah maka baik buruknya kinerja guru dapat diprediksi dari bagaimana kepemimpinan kepala sekolahnya (Azizah & Gama, 2017).

Temuan ini didukung oleh teori Syaiful Sagala yang mengatakan kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat

memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan Kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya (Sagala, 2013).

Dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima dengan maksud bahwa efektivitas kepemimpinan pendidikan berkontribusi secara bermakna mengurangi kesenjangan dalam belajar siswa. Karena kemampuan kepala sekolah dalam membina personil sekolah khususnya guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemampuan guru dalam meningkatkan kinerjanya karena adanya kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan kerjasama dan koordinasi dengan berbagai pihak yang didasari oleh adanya keterampilan dan perilaku kepala sekolah yang cakap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Perbaikan pendidikan merupakan sebuah proses dinamis yang melibatkan perubahan dalam keadaan organisasi dari waktu ke waktu.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, seperti terlaksananya tiga aspek yang dikuasai guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian hasil belajar. Menyusun rencana pembelajaran bertujuan untuk keberhasilan proses belajar mengajar, untuk itu gurunya mampu menyusun rencana pembelajaran seperti menyusun RPP, menguasai metode, model, dan strategi pembelajaran (Jamil et al., 2021).

Hipotesis kedua adalah budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja guru jika skor Signifikansi > Skor Signifikansi Alpha (0,05) H0 diterima, jika skor Signifikansi < Skor Signifikansi Alpha (0,05) hipotesis diterima. Analisis hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja 33 guru di Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah 2 Bontang. Analisis hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil signifikansi 0,000. Besarnya nilai t-hitung $X^2 - Y$: Berpengaruh Signifikan (nilai lebih kecil < 0,05), atau hasil hitung menemukan 0,000 < 0,05.

Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat ditentukan oleh budaya organisasi guru tersebut. Budaya adalah suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik organisasi akan berkinerja. Budaya organisasi akan menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi. Semakin baik budaya organisasi diterapkan semakin baik pula komitmen guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya organisasi hanya akan mempunyai arti apabila diikuti oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Temuan ini didukung oleh penelitian yang lakukan Usman dan Darmizon. Mengatakan bahwa guru yang profesional akan melakukan tugasnya sesuai dengan landasan teoritis tentang profesi yang ditekuninya serta selalu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga ia memiliki komitmen kerja yang baik. Komitmen kerja dapat dikatakan baik apabila tujuan yang telah digariskan dapat tercapai secara maksimal. Penelitian yang dilakukan Darmizon juga menguatkan penelitian ini. Temuannya menunjukkan bahwa budaya organisasi guru berkontribusi

secara signifikan terhadap kualitas pembelajaran sebagai salah satu komitmen tugas guru untuk meningkatkan pembelajaran.

Dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima dengan maksud bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang dianut oleh kesuluran anggota berupa sikap inovatif dalam kualitas sumber daya manusianya, pribadi yang mampu berorientasi pada dirinya sendiri atau mandiri dan juga mampu bekerja sama tim, sikap agresif dalam penyampaian pendapat maupun dalam penyelesaian *deadline* yang telah disepakati dan terakhir adalah budaya patuh akan pimpinan atau kepala sekolah. Indikator budaya ini diterapkan dan telah terbentuk di Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah 2 Bontang sehingga mampu mengetahui kinerja guru pada lembaga tersebut.

Selanjutnya hipotesis yang ketiga yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang ada di Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah 2 Bontang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru atau pendidik.

Semua Variabel datanya adalah normal terlihat nilai signifikansi X_1 ; 0,082, atau lebih besar dari $>0,05$, nilai signifikansi X_2 ; 0,074, atau lebih besar dari $>0,05$ dan nilai Y signifikansi Y ; 0,118, atau lebih besar dari $>0,05$. Semua data pada semua variabel adalah Normal, sebagai syarat untuk diteruskan menguji Regresi linear berganda, atau Uji t dan Uji F semua Variabel datanya adalah normal terlihat nilai signifikansi X_1 ; 0,082, atau lebih besar dari $>0,05$, nilai signifikansi X_2 ; 0,074, atau lebih besar dari $>0,05$ dan nilai Y signifikansi Y ; 0,118, atau lebih besar dari $>0,05$.

Semua data pada semua variabel adalah Normal, sebagai syarat untuk diteruskan menguji regresi linear berganda, atau Uji t dan Uji F . Berdasarkan pengaruh secara parsial yang terjadi antara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru), hasil yang diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah $0,005 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan nilai signifikan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama sama atau simultan $0,000 < 0,005$ maka Hipotesis diterima ditunjukkan nilai R^2 sebesar 89%.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui analisis penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah 2 Bontang memperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t menunjukkan angka $0,005 < 0,05$ dengan analisis nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. Ada pengaruh dari kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Y). Maka H_0 positif diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ dengan analisis nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. Ada pengaruh yang positif dari budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru. Maka H_0 positif diterima. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan budaya

organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di SD Kreatif Muhammadiyah 2 Bontang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ dengan analisis nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. Berdasarkan pengaruh secara parsial yang terjadi antara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru), hasil yang diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah $0,005 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan nilai signifikansi budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan $0,000 < 0,005$ maka hipotesis diterima ditunjukkan nilai R^2 sebesar 89%.

Daftar Rujukan

- Anas Sudijono. (2016). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Azizah, J., & Mitra Gama, A. (2017). Jurnal Manajemen KINERJA Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen KINERJA*, 3, 57–63.
- Endang Yelvia. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Simpang. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2(3), 147.
- Fahmi, C. N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Serambi Ilmu*, 19(2), 81–85.
- Fikri, A., Pohan, M. M., & Anwar, K. (2023). Pesantren Curriculum Management Based On Religious Moderation At Mahad Al Jamiah. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.37758/jat.v6i1.562>.
- Furtasan Ali Yusuf & Budi Ilham Maliki. (2021). *Manajemen pendidikan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Nias Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 1–12.
- Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2006). Chapter 18 Teacher Quality. *Handbook of the Economics of Education*, 2(06), 1051–1078. [https://doi.org/10.1016/S1574-0692\(06\)02018-6](https://doi.org/10.1016/S1574-0692(06)02018-6)
- Harahap, I., Rahmani, N. A. B., Pohan, A. M., & Pohan, M. M. (2023). The Influence of Leadership, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance with Religiosity as a Moderating Variable. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 84–93. <https://doi.org/10.36555/almana.v7i1.2112>.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, 183–204. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2014.03.002>
- Jacky Lumby. (2012). Leading organisational culture: issues of power and equity. *Educational Management Administration & Leadership Journal*, 40(5), 3.
- Jamil, Z. A., Pohan, M. M., & Wafi, M. H. (2021). Evaluation Of Madrasah Extracurricular Programs During The Covid 19 Pandemic. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(3), 396–408.
- Romadhon & Zulela. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru disekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 47.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Sagala. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syakir, M. J. (2015). the Influence of Headmaster Leadership, Work Motivation, and Organizational Culture on Teacher'S Competency of High School. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 226–240.
- Wafi, M. H., Saputra, M. B., Pohan, M. M., & Hayat, A. P. (2023). Transformation Of The Tahfidz Tradition In Indonesia: Between Traditional And Contemporary Education. *AJIS: Academic Journal of Islamic Studies*, 8(1), 123–140. <https://doi.org/10.29240/ajis.v8i1.6720>.
- Zhu, C., & Engels, N. (2014). Organizational culture and instructional innovations in higher education: Perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration and Leadership*, 42(1), 136–158. <https://doi.org/10.1177/1741143213499253>.