

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Minsarni¹, Yasir Arafat², Mulyadi³

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

e-mail:

putramanggara@gmail.com

Abstrak.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Populasinya adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Palembang yang berjumlah 90 orang dan semuanya dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang disusun dalam bentuk angket dan skala likers sebagai pilihan jawaban dari 66 butir pernyataan masing-masing 20 pernyataan untuk variabel budaya organisasi, 24 pernyataan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan 22 pernyataan untuk variabel kinerja guru. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis deskripsi data, regresi linier berganda, analisis uji t, analisis uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan analisis data diperoleh hasil penelitian bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja gur, (3) budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci: *Budaya organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

Abstract

The Influence of Organizational Culture and Leadership of Principal on Teachers' Performance. This research aimed to determine and describe the influence of organizational culture and leadership of principal on teachers' performance. This research was a quantitative method using a descriptive approach. The population was all teachers at SMA Negeri 1 Palembang, totaling 90 people and all of them were used as research samples. For collecting data was used instruments which was arranged in the form of a questionnaire and likers scale as answer choices from 66 statement items which were 20 questionnaires for organizational culture variable, 24 questionnaires for leadership of principal variable, and 22 questionnaires for teachers' performance variable. The data obtained were analyzed using data description analysis, multiple linear regression, t test analysis, F test analysis, and coefficient of determination. Based on the result of data analysis, the research showed that: (1) organizational culture had a positive effect on teacher's performance, (2) leadership of Principal had a positive effect on teachers' performance, (3) Organizational culture and leadership of principal had a positive effect on teachers' performance.

Keywords : *Organizational culture, Leadership of Principal, Teachers' Performance*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing menguasai ilmu pengetahuan

dan teknologi serta memiliki semangat kerja yang tinggi, sesuai dengan program pemerintah yang mengutamakan pembangunan sumber daya manusia yang mau bekerja keras, dinamis, terampil serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Seluruh institusi pendidikan di Indonesia memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membangun generasi yang potensial dan mampu bersaing di pasar dunia (Tobari dkk, 2018).

Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan melalui peningkatan mutu pendidikan terutama pendidikan di sekolah. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan dengan proses pendidikan yang baik dan dari lembaga pendidikan yang bermutu (Rahmadoni, 2018; Asvio dkk, 2019). Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi pendidikan (Murkatik dkk, 2020).

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru yang mengajar, kualitas guru yang baik dalam mengajar dapat memberikan pengaruh pada keberhasilan peserta didik yang belajar sehingga mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan, maka dari itu guru dituntut harus mampu menjalankan tugas-tugasnya secara profesional.

Guru dalam melaksanakan tugas perlu perhatian dan dukungan dari seluruh warga sekolah terutama dari kepala sekolah selaku pimpinan, karena dengan kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. sebagaimana yang diungkapkan oleh Septiana (2013) bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2016). Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dan Kristiawan, 2016).

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dapat juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang dan dilestarikan di lingkungan sekolah. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sobirin dalam Fadhilah (2017) bahwa budaya organisasi memberi pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru. selain itu juga Tirtana (2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja guru sering dipertanyakan oleh masyarakat ketika terjadi ketidakpuasan pada hasil pendidikan yang diperoleh peserta didik seperti hasil ujian nasional belum mencapai standar yang ditetapkan, kualitas lulusan masih rendah, dan seterusnya sehingga peserta didik tidak mampu bersaing untuk melanjutkan kejenjang berikutnya, menjawab tantangan tersebut sekolah perlu melakukan tindakan kongkrit dengan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik (Alhusaini dkk, 2020). Masalah kinerja selalu menjadi perhatian utama dalam institusi pendidikan/sekolah karena berpengaruh ke produktivitas sekolah tersebut (Andriani dkk, 2018).

Kinerja guru dapat dikatakan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, disiplin dalam mengajar, menjalin hubungan kerjasama dengan semua warga sekolah, menjadi panutan siswa, memiliki kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Majid, 2016). Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dkk, 2020).

Berdasarkan uraian dan pendapat di atas, maka penulis tertarik untuk membuktikannya dengan melakukan penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sekaligus mendeskripsikan apakah budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Palembang dengan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Palembang dengan jumlah 90 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner. Menurut Widoyoko (2012) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala Likert. Teknik analisa data dengan uji normalitas, uji linieritas, uji signifikansi uji T, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 1. Hasil uji Linieritas data

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Guru *	(Combined)	1785,259	20	,000
Budaya Organisasi	Linearity	1611,086	1	,000
	Deviation from Linearity	174,173	19	,834
	Within Groups	942,030	69	
	Total	2727,289	89	

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Tabel 2. Hasil perhitungan uji secara pasrial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	14,162	6,127	2,311	,023
Budaya Organisasi	,879	,078	11,270	,000

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Tabel 3. Hasil perhitungan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	,591	,586	3,561

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk *deviation from linierity* sebesar 0,834 lebih dari nilai $\alpha = 0,05$ atau $\text{sig} (0,834) > \alpha (\alpha = 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa skor nilai dari variabel kinerja guru dan budaya organisasi merupakan model regresi yang linier.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terkait dengan variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,270 yang lebih dari t_{tabel} sebesar 1,987 ($t_{\text{hitung}} (11,270) > t_{\text{tabel}} (1,987)$), dan nilai signifikan kurang dari α ($0,000 < 0,050$) dilanjutkan dengan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,591. Dengan demikian dari hasil perhitungan ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru dengan kontribusi sebesar 59,1%.

Hasil ini sesuai dengan situasi yang terjadi di lapangan yang peneliti dapatkan melalui kegiatan observasi. Berdasarkan hasil yang saya dapatkan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dikembangkan di SMA Negeri 1 Palembang sangat baik kondisi ini dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dari setiap guru yang selalu menerapkan budaya 5S (seyum, sapa, salam, sopan, santun) baik sesama guru dan warga sekolah lainnya maupun ketika menerima tamu dari luar yang datang ke sekolah. Kondisi lain yang peneliti temukan adalah terjaganya hubungan kekeluargaan yang sangat baik antar sesama guru dan warga sekolah lainnya baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah yang ditunjukkan melalui kegiatan arisan keluarga sekolah, silaturahmi antar warga sekolah ketika hari raya keagamaan, acara pernikahan, sukuran, mendatangi yang sakit dan ketika ada warga sekolah yang meninggal. Budaya organisasi yang berkembang baik di lingkungan SMA Negeri 1 Palembang dapat mempengaruhi perilaku dan cara bekerja guru sehingga semakin baik budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh memberikan hasil yang selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriantina (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 54,97%. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 41,2%.

Berkaitan dengan beberapa hasil penelitian mengenai budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru merupakan budaya organisasi yang dikembangkan diantaranya melalui sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik mencerminkan sikap dan perilaku yang saling mendukung sesama guru untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, serta mematuhi aturan yang berlaku dengan kesadaran sendiri. Jika kondisi ini sudah menjadi budaya dalam organisasi khususnya di lingkungan sekolah maka akan dapat memberikan pengaruh untuk peningkatan kinerja seorang guru. Kinerja guru dapat dikatakan baik apabila guru merasa senang ketika melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, disiplin dalam bertugas, memberikan hasil kerja yang baik yang ditunjukkan dengan kemampuan menguasai dan menyampaikan materi saat melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui budaya yang dikembangkan di lingkungan sekolah yang merujuk pada suatu sistem nilai dan norma yang diterima secara bersama dengan penuh kesadaran sebagai prilaku yang mampu menciptakan pemahaman yang sama diantara warga sekolah sehingga dapat membentuk opini masyarakat terhadap sekolah.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Hasil uji linieritas data

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Guru * Kepemimpinan kepala sekolah	(Combined)	2038,017	22	,000
	Linearity	1757,171	1	,000
	Deviation from Linearity	280,846	21	,208
	Within Groups	689,271	67	
	Total	2727,289	89	

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Tabel 5. Hasil perhitungan uji secara parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	12,001	5,642	2,127	,036
Kepemimpinan kepala sekolah	,878	,070	12,625	,000

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Tabel 6. Hasil perhitungan Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	,644	,640	3,320

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk *deviation from linierity* sebesar 0,208 lebih dari nilai $\alpha = 0,05$ atau $\text{sig} (0,208) > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat diambil sebuah keputusan bahwa data skor nilai dari variabel kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan model regresi yang linier. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terkait dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,625 yang lebih dari t_{tabel} sebesar 1,987 ($t_{\text{hitung}} (12,625) > t_{\text{tabel}} (1,987)$), dan nilai signifikan kurang dari α ($0,000 < 0,050$)

dilanjutkan dengan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,644. Dengan demikian dari hasil perhitungan ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru dengan kontribusi sebesar 64,4%.

Hasil ini sesuai dengan situasi yang terjadi di lapangan yang peneliti dapatkan melalui kegiatan observasi. Berdasarkan hasil yang saya dapatkan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di SMA Negeri 1 Palembang sangat baik, kondisi ini dapat ditunjukkan dari sosok kepala sekolah yang dijadikan teladan bagi setiap guru. Kepala sekolah selalu memotivasi bawahan dengan cara memberikan apresiasi dan penghargaan secara langsung kepada setiap guru yang berprestasi, kondisi lain yang peneliti temukan dimana kepala sekolah terus melakukan pembinaan secara rutin kepada setiap guru agar terus berupaya memperbaiki kinerja. Nilai koefisien determinan memberikan pengertian bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di lingkungan sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang baik di lingkungan SMA Negeri 1 Palembang akan membangkitkan semangat guru dalam bekerja sehingga semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh memberikan hasil yang selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 68,2%. Penelitian yang dilakukan oleh Firmawati (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%.

Berkaitan dengan beberapa hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru merupakan kepemimpinan yang selalu berupaya mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, memotivasi, mendorong, membina, dan mengawasi setiap guru yang menjadi bawahannya agar memiliki kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap semua guru dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan yang berujung pada peningkatan kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam kegiatan pendidikan. Kinerja guru dapat dikatakan baik apabila guru merasa senang ketika melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, disiplin dalam bertugas, memberikan hasil kerja yang baik yang ditunjukkan dengan kemampuan menguasai dan menyampaikan materi saat melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menggerakkan setiap guru melalui berbagai bentuk kegiatan sehingga menjadikan guru untuk selalu berusaha memberikan hasil dan kualitas kerja yang baik.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 7. Hasil perhitungan uji secara simultan

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	F	<i>Sig.</i>
Regression	1778,577	2	81,551	.000 ^b

Residual	948,712	87
Total	2727,289	89

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Tabel 8. Hasil perhitungan regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	10,079	5,776	,085
Budaya Organisasi	,248	,177	,165
Kepemimpinan Sekolah	Kepala ,662	,169	,000

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Tabel 9. Hasil perhitungan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,652	,644	3,302

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Tabel 10. Hasil perhitungan regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	10,079	5,776	,085
Budaya Organisasi	,248	,177	,165
Kepemimpinan Sekolah	Kepala ,662	,169	,000

(Sumber: Program Aplikasi SPSS versi 21,0)

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terkait dengan variabel budaya organisasi, variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 81,551 yang lebih dari F_{tabel} sebesar 3,101 ($F_{hitung} (81,551) > F_{tabel} (3,101)$), dan nilai F_{Sig} (0,000) kurang dari α ($0,000 < 0,050$) dilanjutkan dengan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R_{Square} sebesar 0,652. Dengan demikian dari hasil perhitungan ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel

budaya organisasi dan variabel kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru dengan kontribusi sebesar 65,2%.

Berdasarkan perhitungan secara parsial variabel budaya organisasi dan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai t hitung (11,270) dan koefisien determinasi sebesar 59,1% untuk variabel budaya organisasi sedangkan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai t hitung (12,625) dan koefisien determinasi sebesar 64,4%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Kondisi ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Lestari (2016) bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih berperan dalam meningkatkan kerja guru dengan memunculkan rasa senang dalam melaksanakan tugas sehingga dapat tercipta suasana kerja yang kondusif dengan demikian kinerja yang dihasilkan selalu dapat ditingkatkan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh memberikan hasil yang selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tirtana (2014) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 50,1%.

Budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru merupakan budaya organisasi yang dikembangkan diantaranya melalui sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik mencerminkan sikap dan perilaku yang saling mendukung sesama guru untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, serta mematuhi aturan yang berlaku dengan kesadaran sendiri. Jika kondisi ini sudah menjadi budaya dalam organisasi khususnya di lingkungan sekolah maka akan dapat memberikan pengaruh untuk peningkatan kinerja seorang guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru merupakan kepemimpinan yang selalu berupaya mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, memotivasi, mendorong, membina, dan mengawasi setiap guru yang menjadi bawahannya. Selain itu juga kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mempengaruhi kinerja guru merupakan kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, dan memberi bantuan terhadap guru yang menjadi sumber daya manusia di sekolah agar memiliki kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab serta berusaha memberikan hasil kerja yang baik, kepemimpinan kepala sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap semua guru dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan yang berujung pada peningkatan kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam kegiatan pendidikan.

Kinerja guru dapat dikatakan baik apabila guru merasa senang ketika melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, disiplin dalam bertugas, memberikan hasil kerja yang baik yang ditunjukkan dengan kemampuan menguasai dan menyampaikan materi saat melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa membangun dan mengembangkan budaya organisasi yang baik serta didukung dengan kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah, maka peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Palembang akan dapat selalu dicapai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan baik secara deskriptif maupun pengujian hipotesis dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang dikembangkan di lingkungan SMA Negeri 1 Palembang, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Besarnya

pengaruh budaya organisasi ditentukan oleh nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dan dilestarikan di lingkungan organisasi sekolah sehingga mampu mempengaruhi perilaku dan cara berkerja guru yang berada di SMA Negeri 1 Palembang; 2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Palembang. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di SMA Negeri 1 Palembang, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sangat ditentukan oleh peran kepala sekolah yang mampu membina, mendidik, mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi atau mendorong, dan mengawasi semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya agar mau dan mampu bergerak untuk menjalankan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan terutama tugas guru sebagai tenaga pendidik, dan 3) budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Palembang. Artinya jika budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah terintegrasi dengan penerapan kepemimpinan kepala sekolah secara seimbang, maka kinerja guru di SMA Negeri 1 Palembang akan semakin meningkat.

REFERENSI

- Ahmad, S., Kristiawan, M., Tobari, T., & Suhono, S. (2017). Desain Pembelajaran SMA Plus Negeri 2 Banyuasin III Berbasis Karakter Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 2(2), 403-432. <https://doi.org/10.25217/ji.v2i2.178>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Fadhillah dan Fahmi, C. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Variasi*, 9 (4). 42 – 46.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2 (2).12 – 131.
- Firmawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh *Jurnal Universitas Syiah Kuala*.
- Lestari, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa. *Satya Widya*, 32 (2).127-132.
- Majid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.

- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Satriadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Benefita*, 1 (3). 123 – 133.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP* Vol. 1, No. 2.