

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN KUDU

Sugiati¹, Machin², Putri Syarifah Al Syakinah³

mbkgig@gmail.com, machine15@gmail.com, putrisyarifah23@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darul ‘Ulum Jombang

ABSTRAK

Lembaga pendidikan merupakan sebuah organisasi terstruktur yang memiliki budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sebagai identitas pembeda sebuah organisasi. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan dapat menjadi acuan guru dalam bersikap dan berperilaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivist. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Data penelitian diambil dari hasil angket, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. variabel gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. Selain itu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan salah satu organisasi yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita bangsa. Untuk mewujudkan tujuan organisasi lembaga pendidikan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam dunia pendidikan peran guru menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kualitas kinerja guru maka semakin mendorong kemajuan organisasi lembaga Pendidikan.

Setiap organisasi termasuk lembaga pendidikan memiliki budaya organisasi berbeda-beda. Budaya organisasi dapat menjadi identitas pembeda antar organisasi. Budaya organisasi diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi juga dapat menjadi acuan dalam bersikap dan berperilaku oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan orang-orang didalam organisasi tersebut akan meningkatkan kinerja sehingga mendorong individu untuk selalu optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin kerja yang baik, semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta rasa kekeluargaan yang tinggi dalam sebuah organisasi merupakan bentuk budaya organisasi yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat membawa atmosfer yang baik bagi guru dan anggota organisasi dalam lembaga Pendidikan, sehingga budaya organisasi dapat menunjang kinerja guru dalam lembaga Pendidikan. Budaya organisasi yang buruk dapat membuat anggota organisasi tidak mampu menyamakan diri dengan tujuan organisasi dan bekerja sama dengan anggota yang lain sehingga tidak akan tercapainya cita-cita organisasi. Budaya organisasi yang buruk ialah budaya organisasi yang tidak didukung oleh anggota organisasi dan dipaksakan sehingga lambat laun akan berpengaruh negative terhadap organisasi.

Setiap pemimpin dalam hal ini kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan tersendiri yang menjadi ciri khas suatu lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi yang dipimpinnya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau tindakannya. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan harus memiliki suatu program dan perilaku serta gaya kepemimpinan tertentu sehingga kepemimpinannya memiliki peran yang besar dalam mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan guru dan anggota organisasi lain dalam mencapai tujuan lembaga.

Kualitas guru berpengaruh terhadap keberhasilan lembaga pendidikan. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standart kerja untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Guru sebagai komponen penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat komponen yang harus dimiliki. Komponen tersebut menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi keahlian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Kinerja guru yang baik seharusnya dapat menerapkan komponen-komponen tersebut dalam proses pembelajaran. Kinerja guru penting diperhatikan karena sebagai tolak ukur keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Davis dalam Margolang (2017) adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu filosofi, idealogi, nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama yang menjadi kekuatan yang dapat diamati dalam suatu organisasi sebagai energi sosia yang mengarahkan manusia dalam bertindak. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan oleh seluruh anggota organisasi dan berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan dalam berperilaku dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Harahap, 2011).

Fungsi budaya organisasi dalam suatu organisasi adalah menciptakan batas yang membedakan antar organisasi, menciptakan identitas anggota organisasi, mempermudah komitmen mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu, meningkatkan kemandirian system social yang membantu mempersatukan organisasi dengan cara memberikan standart-standart yang tepat dalam berkomunikasi dan beraktivitas bagi anggota organisasi (Harahap 2011).

Indikator budaya organisasi menurut Soedjono dalam Harahap (2011) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Indikator ini berkaitan dengan kemampuan organisasi memotivasi anggota organisasi untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko dan bagaimana cara organisasi menghargai tindakan anggota organisasi
2. Berorientasi kepada hasil
Indikator ini berkaitan dengan kemampuan manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
3. Berorientasi kepada tim
Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja di organisasi sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
4. Agresifitas
Indikator ini berkaitan dengan keagresifan dan kompetisi anggota organisasi untuk menjalankan budaya organisasi dengan sebaik-baiknya
5. Perhatian ke hal kecil

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan memahami dan melakukan sesuatu secara detail.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah suatu proses yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain baik dalam lingkup organisasi maupun diluar organisasi supaya dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu (Rivai dalam Waliningsuci dan Musadieg (2017). Hasibuan dalam Margolang (2018) mengartikan kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku yang dipimpin supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi kepemimpinan berkaitan dengan keadaan sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa yang bertujuan untuk mempengaruhi bawahannya supaya dapat memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan bersama. Harahap (2011) mendeskripsikan gaya kepemimpinan sebagai suatu perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sikap, sifat, keterampilan yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja bawahannya

Teori gaya kepemimpinan menurut Waliningsuci dan Musadieg (2019) terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mengambil keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga dalam metode ini kekuasaanlah yang diuntungkan dalam suatu organisasi. Ciri-ciri kepemimpinan otoriter adalah semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin, langkah-langkah aktifitas kerja ditentukan oleh pemimpin, pemimpin mendikte seluruh tugas, pemimpin tidak terlibat secara aktif dalam partisipasi kelompok.

2. Kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan metode pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Kepemimpinan demokratis cenderung membuat orang-orang yang dipimpinnya bermoral tinggi, dapat bekerja sama dan dapat mengarahkan diri sendiri. Ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah segala kebijakan merupakan bahan diskusi kelompok yang difasilitasi oleh pimpinan, perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, anggota organisasi bebas bekerja dengan orang yang dikehendaki dan membebaskan kelompok dalam pembagian tugas, dan pemimpin bersifat objektif dalam menilai orang-orang yang dipimpinnya.

3. Kepemimpinan Laissez-Faire (kendali bebas)

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh kepada orang-orang yang dipimpinnya. Peran utama pemimpin adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta orang-orang yang dipimpinnya. Ciri-ciri kepemimpinan kendali bebas adalah anggota diberikan kebebasan penuh dalam mengambil Keputusan kelompok atau individual, pemimpin tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja, dan pemimpin tidak berpartisipasi dalam penentuan tugas.

Indikator kepemimpinan yang efektif menggambarkan peranan penting kepemimpinan dalam organisasi. Indikator merupakan kriteria yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi. Indikator kepemimpinan menurut Lako (2004) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan langkah untuk mengambil tindakan terhadap kejadian atau permasalahan yang sedang dihadapi. Pengambilan keputusan harus didasari dengan adanya manfaat baik untuk organisasi maupun sumberdaya manusia di dalamnya.

2. Kemampuan memotivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat diperoleh oleh seseorang baik dari dalam diri maupun lingkungan luar untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi positif kepada yang dipimpinnya supaya dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab kerja yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggungjawab

Seorang pemimpin harus mampu bertanggung jawab terhadap setiap kegiatan ataupun aktivitas yang ada dibawah wilayah yang dipimpinnya. Dalam lingkup pendidikan kepala sekolah harus bertanggung jawab terhadap segala aktifitas dan kegiatan yang terjadi dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

4. Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang penting dilakukan untuk menyampaikan intruksi atau pesan dari pimpinan kepada orang yang dipimpinnya. Komunikasi yang baik ialah komunikasi yang dapat berjalan dua arah. Seorang pemimpin yang ideal ialah pemimpin yang mampu menyampaikan pesan atau instruksi kepada orang yang dipimpinnya.

5. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pemimpin harus dapat mengendalikan orang yang dipimpinnya untuk menuruti apa yang diperintahkan pemimpin. Pemimpin dapat menggunakan kekuasaan jabatannya untuk mengendalikan orang-orang yang dipimpinnya demi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja

Definisi kinerja menurut Sinambela (2016) ialah hasil pekerjaan seseorang anggota organisasi selama periode tertentu dibandingkan berbagai kemungkinan misalnya standart target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ramadhani dan Afrijal (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai dengan standart tertentu. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja anggota organisasi untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, loyalitas internal, motivasi para bawahan sehingga mereka memiliki motivasi dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja anggota organisasi

Lingkungan kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan organisasi. Pada umumnya para anggota organisasi sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan anggota organisasi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Sehingga organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan kerja.

3. Motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu anggota organisasi untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja anggota organisasi, sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi dan terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Indikator kinerja menurut Bangun (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart kerja. kuantitas pekerjaan dapat diprosentasikan dalam bentuk angka. Semakin tinggi kinerja guru maka nilai kuantitas pekerjaan semakin meningkat

2. Kualitas pekerjaan

Setiap anggota organisasi dalam suatu organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah menjadi standart dari organisasi. setiap organisasi pendidikan memiliki nilai standart minimal dalam setiap pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan membutuhkan waktu yang berbeda-beda dalam penyelesaiannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena mempengaruhi proses selanjutnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerja tertentu menuntut kehadiran anggota organisasi dalam menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja. semakin tinggi tingkat kehadiran guru maka kinerja guru juga semakin baik

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu individu saja, untuk jenis pekerjaan tertentu memungkinkan harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih sehingga kemampuan kerja sama menjadi point utama dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi. Kerja sama guru dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang bersifat tim atau kelompok penting dilakukan. Selain itu kerja sama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan, guru dengan siswa perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur dan analisa statistik (Sugiyono, 2013). Oleh karena itu dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang diamati menjadi penting. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah penelitian positivist.

Objek / Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru di SMPN Kudu sejumlah 50 orang guru dengan objek pengamatan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 34% guru laki-laki dan 66% guru Perempuan. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian terdiri dari 72% guru Pegawai Negeri Sipil dan 28% guru honorer. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir terdiri dari 96% guru dengan jenjang Pendidikan S-1 dan 4% guru dengan jenjang Pendidikan S-2.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mengambil sumber data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri sebagai sumber data utama yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik dan instrumentasi data yang digunakan adalah angket dan wawancara. Angket ialah daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu oleh peneliti untuk diberikan kepada responden yang berpengaruh terhadap objek yang diteliti. Teknik pengambilan angket ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban responden diberikan bobot atau skor sesuai teknik skala *likert*. Skor pernyataan skala *likert* terdiri

dari 5 skor dengan alternatif jawaban sangat setuju (5 skor), setuju (4 skor), netral (3 skor), tidak setuju (2 skor), dan sangat tidak setuju (1 skor). Sedangkan wawancara adalah teknik pengumpulan data secara langsung kepada objek yang berkaitan dengan penelitian untuk memperoleh informasi secara lebih mendalam mengenai variabel penelitian. Wawancara ini dilakukan secara semi terstruktur kepada pimpinan dan seluruh guru SMP Negeri Kudu.

Analisis Data

Sebelum analisis data, pengujian instrumen dilakukan supaya instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang benar. Teknik pengujian instrumen yang digunakan adalah:

1. Validitas data

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat diaporkan oleh peneliti. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* menurut Siregar (2013) dengan rumus:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

X = Skor-skor item instrumen variabel bebas

Y = Skor-skor item instrumen variabel terikat

Kriteria pengujian uji validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} .

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang berhubungan dengan adanya masalah kepercayaan terhadap instrumen (alat tes) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Ghozali, 2008). Perhitungan reliabilitas instrumen berpengaruh terhadap ketetapan hasil. Dalam penelitian ini perhitungan reabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. . Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* r_{11} mendekati angka 1 maka pengukuran instrumen yang dipakai dapat diandalkan. Ghozali (2008) menyatakan jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 adalah dapat diterima. Perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada rumus berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau soal

S_b^2 = Total varian butir

S_t^2 = Total varian

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu menuji dan menganalisa data dengan perhitungan angka kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika hasil analisis menunjukkan hasil yang baik maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan

rekomendasi pengetahuan atau pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedasitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi variabel X_1 dan variabel X_2 serta variabel Y dalam model regresi. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini digunakan untuk mengetahui model regresi normal atau tidak dengan syarat data berdistribusi norma apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

b. Uji Kolmogrov Smirnov

Uji kolmogrov smirnov bertujuan untuk mengetahui distribusi data antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik ialah model yang bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ketentuan uji multikolinieritas yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

Uji heterokedasitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan ialah dengan metode informal atau metode grafik scatterplot

2. Regresi linear berganda

Analisi regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus persamaan regresi dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Sugiyono (2014) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja guru

X_1 : Gaya kepemimpinan

X_2 : Budaya organisasi

a : Konstanta

b : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t) dan uji signifikansi simultan (uji statistik f). Uji signifikan parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan uji signifikansi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi yang kecil disebabkan adanya varian error yang semakin besar. Varian error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian maka mengakibatkan semakin besar varian error. Varian error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel. Oleh karena itu semakin besar nilai delta koefisien determinasi (R^2) maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent. Variabel independent dapat dikatakan dominan apabila memiliki nilai koefisien regresi terbesar daripada variabel lainnya. Untuk menentukan variabel independent yang bersifat dominan dapat dilihat dari nilai standartdized coefficients beta yang paling tinggi (Ghozali, 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN Kudu

Berdasarkan uji statistic dapat diketahui bahwa variable budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,46 dan Nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,047 > 2,01$ dan signifikansi sebesar $0,04 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. Nilai budaya organisasi berbanding lurus dengan kinerja guru. Semakin besar (positif) nilai budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja guru di SMPN Kudu. Hal ini sesuai dengan pendapat Amelia (2013) yang menyatakan bahwa apabila dalam sebuah organisasi memiliki budaya organisasi yang positif maka anggota yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki sikap yang taat dan patuh terhadap nilai-nilai dan norma-norma yang berkembang dalam budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan para guru dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi yang baik mampu memaksimalkan kinerja guru sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan indikator budaya organisasi yang paling tinggi di SMPN Kudu adalah Sekolah selalu menekankan hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja sesuai dengan standart sekolah. Artinya guru di SMPN Kudu terbiasa bekerja dibawah tekanan tetapi dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh lembaga. Kondisi ini dapat menguntungkan lembaga karena memiliki SDM unggul yang mampu bekerja dengan cepat dan tepat sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMPN Kudu

Berdasarkan hasil uji statistic dapat diketahui bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,00 dan Nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,938 > 2,01$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Margolang (2017) yang menyatakan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan dalam artian semakin banyak perhatian pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinya maka semakin meningkat kinerja orang-orang yang dipimpinya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMPN Kudu adalah gaya kepemimpinan demokratis hal ini ditandai dengan keterlibatan guru dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah selalu mendengarkan pendapat dari guru dan karyawan SMPN Kudu dalam berdiskusi untuk mengambil kebijakan. Selain itu kepala sekolah SMPN Kudu juga membebaskan guru untuk berkreasi dalam kegiatan belajar mengajar selama hal tersebut sesuai dengan peraturan yang telah disepakati bersama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu ialah Kepala sekolah bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan guru. Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh kepala sekolah maka berdampak positif terhadap kinerja guru.

Sutrisno (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Gaya kepemimpinan bila dilihat dari sudut pandang pemimpin dapat membentuk suatu konstinum dari otokratik hingga demokratik. Oleh karena itu gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan pemimpin. Gaya kepemimpinan dapat menentukan kinerja guru. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah maka berbanding lurus dengan kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di SMPN Kudu

Berdasarkan hasil uji statistic nilai signifikansi pada uji f 0,000. Berdasarkan hasil uji f dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 12,259 > F_{tabel}$ dengan angka signifikansi 0,05. Diketahui $df1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df2 = n - k = 50 - 2 = 48$, maka F_{tabel} $df1$ dan $df2$ adalah 4,04. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 12,259 > F_{tabel} 4,04$ dengan angka signifikansi $0,00 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu. Kombinasi budaya organisasi yang positif dan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja guru di SMPN Kudu.

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja anggota organisasi untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, loyalitas internal, motivasi para bawahan sehingga mereka memiliki motivasi dalam bekerja.

Seorang pimpinan akan menjadi contoh bagi orang-orang yang dipimpinya. Gaya seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja. Gaya pimpinan dalam suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak kinerja guru yang baik. Pimpinan yang memberikan contoh teladan maka akan sangat berperan dalam menentukan kinerja guru. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa yang bertujuan untuk mempengaruhi bawahannya supaya dapat memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan bersama.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Hal tersebut berdampak pada pentingnya upaya suatu lembaga pendidikan untuk memperbaiki budaya organisasi dan gaya kepemimpinan supaya guru dalam bekerja mengajarkan ilmu kepada siswa dapat dilakukan dengan tanggung jawab dan dedikasi penuh untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Budaya organisasi yang positif dapat menunjang kinerja guru. Lembaga pendidikan sebagai garda terdepan distribusi ilmu pengetahuan sudah selayaknya memiliki budaya organisasi yang baik dan positif guna memberikan rasa nyaman dan aman kepada guru dan warga sekolah lainnya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dalam lembaga pendidikan tersebut.

Selain budaya organisasi yang positif, gaya kepemimpinan juga memberikan dampak kepada kinerja guru. Pemimpin yang baik dan berkualitas ialah pemimpin yang mampu membawa lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik demi tercapainya visi dan misi lembaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMPN Kudu diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,047 > 2,01$ dan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$ maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu.
2. Dilihat dari hasil uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,938 > 2,01$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu.
3. Dilihat dari uji f, $f_{hitung} > f_{tabel}$, $12,259 > 4,04$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Kombinasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN Kudu.
4. Berdasarkan hasil t_{hitung} gaya kepemimpinan $> t_{tabel}$ budaya organisasi, $3,938 > 2,047$ maka variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru di SMPN Kudu daripada variabel budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja guru di SMPN Kudu terdapat saran yaitu peneliti menyarankan untuk meningkatkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan saat ini untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN Kudu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Volume 3, No 2
- Bangun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2008. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Harahap, P. 2011. Budaya Organisasi. Semarang Press, Semarang.
- Lako, A. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi. Amara Book, Yogyakarta.
- Margolang. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sunggal Medan. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Ramadhani dan Afrijal. 2016. Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) di Kabupaten Rokan Hulu. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomi.
- Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia. Bumi AKsara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Walinationsuci, T dan M. Musadieg. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Brawijaya, Malang.