
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SE-NIAS BARAT

Soziduhu Gulo^{1*)}, Bernadetha Nadeak²⁾ Hotner Tampubolon³⁾

^{1,2,3}Magister Administrasi Pendidikan Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

*Corresponding author, e-mail: gulosoiziduhu@yahoo.co.id

Abstract

The principal has an important role in improving the performance of his teachers. The results of preliminary observations found that principals are authoritarian by making decisions without involving teachers. Gives a bad impression to subordinates who later builds a culture that affects the teacher's performance. This type of research is quantitative using a survey method with a correlation approach, related to the objective of "examining the influence of the principal's leadership style and organizational culture on teacher performance in junior high schools in Nias" West. Teachers of State Junior High Schools in West Nias which constitute the study population by taking a sample of certified teachers spread across 38 schools. The influence of the principal's leadership style on teacher performance based on the results of the study was 17.5%, the influence of organizational culture on teacher performance was 16% and the influence of the principal's leadership style and organizational culture on teacher performance was 20.6%. for other reasons.

Keywords: culture, leadership style, performance.

Abstrak

Kepala sekolah punya andil penting dalam meningkatkan kinerja gurunya. Hasil observasi awal ditemukan kepala sekolah yang bersikap otoriter dengan mengambil keputusan tanpa melibatkan guru. Memberi kesan yang tidak baik terhadap bawahan yang nantinya membangun budaya yang mempengaruhi kinerja gurunya. Jenis penelitiannya kuantitatif dengan menggunakan metode survey pendekatan korelasi, terkait tujuan untuk "menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP se-Nias" Barat. Guru SMP Negeri se-Nias Barat yang merupakan populasi penelitian dengan mengambil sampel guru-guru yang bersertifikat yang tersebar di 38 sekolah. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan hasil penelitian sebesar 17,5%, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 16% dan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 20,6% selebihnya kinerja guru dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.

Katakunci: Budaya, gaya kepemimpinan, kinerja.

How to Cite: 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). <https://doi.org/10.51212/jdp.v14i1.2721>

Pendahuluan

Keberadaan kepala sekolah menduduki posisi strategis dalam meningkatkan kinerja gurunya. Kinerja guru turut mempengaruhi kualitas sekolah dengan demikian untuk menentukan berkualitas atau tidaknya sebuah sekolah berada di tangannya kepala sekolah. Semangat bawah bekerja tidak dapat dipisahkan dari gaya pemimpin memberlakukan mereka. Apabila gaya kepemimpinan kurang baik maka sudah pasti memberi kesan yang tidak baik kepada bawahan, Nadeak (2018) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola dan kemampuan yang dipakai pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi dengan pengikut dengan tujuan menggerakkan mereka agar bekerja dengan tulus.

Hasil observasi awal didapatkan kepala sekolah yang bersikap secara otoriter dalam mengambil keputusan tertentu di sekolah tanpa melibatkan guru. Dalam pemilihan pelaksana (panitia) kegiatan tertentu kepala sekolah memilih orang-orang terdekatnya tanpa memperhatikan kualitas. Memberi kesan yang kurang baik terhadap bawahan lain yang nantinya membangun budaya yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Kondisi tersebut mengakibatkan tindakan dan sikap guru di luar kontrol kepala sekolah tetapi lebih pada kehendak sendiri guru yang bersangkutan. Hal ini dapat dibuktikan dengan guru datang dan pergi tidak sesuai jam sekolah, tidak memperhatikan kemajuan sekolahnya ia hanya perhatian pada kewajibannya. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa guru menjadi penentu berkualitasnya lembaga pendidikan, apabila kinerja gurunya rendah maka dapat dipastikan lulusan sekolahnya berkualitas rendah.

Dalam Madjid (2016), Mathis dan Jakson mendefinisikan kinerja sebagai apa yang telah dan belum dikerjakan. Indikator kinerja tersebut adalah : 1) kuantitas keluaran, 2) kualitas keluaran, 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran, dan 5) sikap kooperatif. Yuningsih, dkk (2020) juga mengajukan beberapa indikator kinerja anatara lain : kualitas, kuantitas, pelaksanaan kerja dan tanggung jawab (kehadiran, disiplin). Selain itu Saugadi & Noldi (2020) ikut menyumbangkan ide mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kepemimpinan dan motivasi adalah merupakan alat yang dapat dipakai untuk meningkatkan kinerja bawahan (Guterres & Supaartha 2016). Kemudian dilanjutkan dengan mengatakan orang yang berkinerja tinggi itu memiliki karakteristik sebagai berikut : a) memiliki pribadi yang bertanggung jawab, b) berani menghadapi resiko, c) memiliki tujuan yang jelas, d) punya rencana kerja dan selalu berusaha untuk mewujudkannya, e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam kerja yang dilakukan, f) mencari alternatif peluang untuk merealisasikan kerja yang telah diprogramkan.

Dalam mengukur kinerja seseorang, Dewanggi dan Sawitri mengemukakan indikator yang dapat dijadikan acuan : 1) prestasi kerja, 2) pencapaian, 3) keterampilan, 4) kepuasan 5) inisiatif, 6) tingkat kehadiran, 7) ketaatan, 8) ketepatan waktu (*on time*). Ketepatan waktu atau disiplin waktu sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik sejalan dengan pendapat Nadeak, dkk (2019) bahwa disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja tinggi pula. Ketika bicara mengenai kinerja guru maka memiliki kekhususan tersendiri. Tolak ukur kinerja didasari pada kompetensi yang dimiliki guru. Ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu 1) perencanaan pembelajaran 2) pelaksanaan pembelajaran, 3) penilai pembelajaran (Saugadi & Noldi, 2020).

Kinerja guru tak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah, jika sesuai gaya kepemimpinan yang digunakan maka kinerja gurunya makin baik sejalan dengan pendapatnya Mulyasa dalam Kiswanti (2015) mengatakan Sukses tidaknya

pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan anggotanya untuk bekerja sesuai tugas masing-masing sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan (Muhtarom 2018). Dalam Dirun (2106), Hersey dan Blanchard mengatakan gaya kepemimpinan merupakan terapan dari tiga bagian yaitu pemimpin, bawahan, dan situasi dilangsungkannya proses kepemimpinan tersebut. [Sihotang dan Nadeak \(2017\)](#) melanjutkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang terjadi melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Kemudian Hamidi (2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara, pola, kemampuan yang diterapkan pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dalam hal memengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan mengendalikan bawahan untuk bisa bekerja sesuai target.

Setiap orang memiliki corak yang berbeda dengan yang lain demikian pula halnya dalam gaya kepemimpinan yang dimiliki. Gaya kepemimpinan ini lebih pada cerminan langsung atau tidak langsung keyakinan yang dimiliki pemimpin terhadap kemampuan yang dimiliki bawahannya. Dalam [Dirun \(2016\)](#), Abdul Azis Wahab menyampaikan ada empat tipe kepemimpinan dalam dunia pendidikan yaitu otoriter, Laisser Faire, demokratis dan Pseu Demokratis. Kemudian Hersey dan Blanchard dalam [Nadeak \(2018:65\)](#) mengatakan gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan situasional yang berpatokan pada kematangan bawahan. Kematangan yang dimaksud meliputi *telling, selling, participating dan delegating*. Berdasarkan kematangan bawahan maka gaya kepemimpinan dibedakan atas empat yaitu gaya instruksi, gaya konsultatif, gaya partisipatif dan gaya delegatif.

Kinerja guru tidak satu-satunya hanya karena gaya kepemimpinan saja tetapi merupakan hasil kombinasi dari beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, teman sejawat dan lain-lain. Hal-hal diluar dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti telah disebutkan diatas dimasukan pada kelompok budaya kerja selanjutnya disebut budaya organisasi. Dengan demikian keberhasilan pemimpin sekolah tidak serta merta hanya karena kelihaiannya memimpin akan tetapi dukungan dari lingkungan kerja pula. Sehebat apapun pemimpin memimpin apabila lingkungan kerja tidak memberikan dukungan positif maka mustahil dapat berjalan sesuai harapan.

Perpaduan antara kemampuan pemimpin dengan yang dipimpin akan membentuk budaya organisasi. Perilaku bawahan akan membangun budaya organisasi dan erat kaitannya dengan cara kerja mereka. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi atau cara bekerja yang diadopsi secara bersama dalam organisasi dan ikut mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Dalam [Sadiartha \(2015: 2\)](#), Koentjaraningrat mengatakan budaya adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil kerja manusia, sementara organisasi adalah kesatuan sosial dari suatu kelompok individu yang saling berinteraksi menurut suatu pola yang terstruktur dengan cara tertentu. Selanjutnya Cushway dan Lodged dalam Badu & Djafri (2017) mengatakan budaya organisasi adalah sistim nilai organisasi oleh anggota organisasi yang kemudian akan memengaruhi cara bekerja dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi ini menjadi pedoman cara kerja anggota organisasi sekaligus menjadi pembanding organisasi yang satu dengan yang lain hanya melihat cara kerja dan perilaku anggotanya saja. Cara dan perilaku anggota organisasi ini kemudian disebut karakteristik budaya organisasi.

Robbins dalam [Sunaryo \(2017\)](#) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi antara lain : 1) berinovasi dan jiwa petualang, 2) perhatian terhadap detail, 3) orientasi pada hasil, 4) orientasi manusia, 5) orientasi tim, 6) giat dan 7) stabilitas. Berdasarkan karakteristik budaya organisasi dibedakan menjadi : budaya clan, budaya adhocracy, budaya hierarchy dan budaya market.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 1) Penelitian [Asran Dirun \(2016\)](#), mengemukakan adanya pengaruh positif secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru (50,6%). 2) Penelitian [Kiswanti](#), mengemukakan bahwa ada pengaruh yang tinggi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru (80,10%). Berdasarkan kajian teori di atas, penelitian ini mengajukan 3 hipotesis adalah: 1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dan 3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru.

Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP se- Nias Barat baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data melalui angket tertutup (*google form*) dilakukan selama 5 bulan mulai bulan Juli sampai November tahun 2020. Ini penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei pendekatan korelasi tanpa perlakuan. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri se- Nias Barat dengan mengambil sampel guru bersertifikat berjumlah 106 orang yang tersebar di 38 sekolah.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengujian regresi dilakukan setelah pengujian persyaratan, meliputi: pengujian normalitas, pengujian Linearitas dan pengujian homogenitas. Uji Normalitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal sebagai syarat dalam melakukan uji regresi. Perhatikan tabel.

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.98945248
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.069
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		

Pada tabel diperoleh nilai sig. 0,177 = 17,7% dan lebih besar dari 5% ($17,7\% > 5\%$) maka data berdistribusi normal. Asumsi persyaratan untuk melakukan analisis regresi terpenuhi.

Uji linearitas berguna untuk mengidentifikasi kelinieran hubungan antara variabel. Berdasarkan uji linearitas gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,146 atau $14,6\% > 0,05$ atau 5% maka hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dikatakan linier. Perhatikan tabel.

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	7268.147	41	177.272	1.915	.010
		Linearity	2302.929	1	2302.929	24.872	.000
		Deviation from Linearity	4965.218	40	124.130	1.341	.146
	Within Groups	5925.890	64	92.592			
Total			13194.038	105			

□

Berdasarkan uji linieritas budaya organisasi terhadap kinerja guru didapat nilai signifikansi $0,111 > 0,05$ maka hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru adalah linear. Perhatikan tabel.

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	6317.121	42	150.408	1.378	.123
		Linearity	35.517	1	35.517	.325	.570
		Deviation from Linearity	6281.604	41	153.210	1.404	.111
	Within Groups	6876.917	63	109.157			
Total			13194.038	105			

Uji homogenitas atau uji heteroskedastisitas berguna untuk mengidentifikasi data apakah memiliki varians yang sama atau tidak. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,197 dan budaya organisasi sebesar 0,209 $> 0,05$ sehingga simpulannya bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas. Perhatikan tabel.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.676	4.779		-.560	.577
Gaya Kepemimpinan	.053	.041	.134	1.297	.197
Budaya Organisasi	.051	.040	.131	1.264	.209

a. Dependent Variable: RES2

Setelah uji persyaratan analisis terpenuhi, maka dapat dilanjutkan pada uji besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Uji ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS.

Tahap pertama ini dilakukan uji regresi sederhana yaitu (1) Uji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Sebelum dilanjut pada uji regresi, dianalisa hubungan kedua variabel tersebut. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,418 dan koefisien ini bernilai positif, menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah bertambah, kinerja guru akan bertambah. Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru signifikan ditunjukkan dengan nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,689 > 1,983$ (alpha 5%, $N = 106$). Perhatikan tabel.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	103.101	6.123		16.838	.000
	GayaKepemimpinan	.306	.065	.418	4.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel diperoleh koefisien regresi = 0,306, konstanta = 103,101 sehingga hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi $Y = 103,101 + 0,306X$. Apabila gaya kepemimpina kepala sekolah bertambah 1 poin, kinerja guru bertambah 0,306 poin pada konstanta 103,101.

Hubungan ini ikut dijelaskan dengan nilai uji F sebesar 21,991, nilai sig. $0,00 < 0,05$, artinya mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru bersifat positif dan signifikan. Perhatikan tabel.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2302.929	1	2302.929	21.991	.000 ^a
	Residual	10891.108	104	104.722		
	Total	13194.038	105			

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Perhatikan tabel uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di bawah.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.167	10.233

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Pada tabel didapat R square = 0,175, nilai ini menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 17,5 % selebihnya ditentukan oleh faktor diluar dari regresi ini. (2) Uji besarnya pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Sama halnya pada proses sebelumnya dianalisa keeratan hubungan kedua variabel terlebih dahulu. Hasil perolehan koefisien korelasi = 0,400 dan bernilai positif, itu menunjukkan jika budaya organisasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru signifikan, ini ditunjukkan dengan besarnya nilai uji thitung > ttabel = 4,455 > 1,983 (alpha 5%, N = 106). Perhatikan tabel.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99.752	7.181		13.891	.000
	Budaya Organisasi	.253	.057	.400	4.455	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

□

Pada tabel diperoleh koefisien regresi = 0,253 dan konstanta = 99,752 hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi $Y = 99,752 + 0,253X$. "Apabila budaya organisasi meningkat 1 poin maka kinerja guru bertambah sebesar 0,253 poin pada konstanta 99,752.

Hubungan ini ikut dijelaskan dengan nilai uji F sebesar 19,850 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, artinya mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru bersifat positif dan signifikan. Perhatikan tabel.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2114.684	1	2114.684	19.850	.000 ^a
	Residual	11079.354	104	106.532		
	Total	13194.038	105			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi,

b. dependent variabel : kinerja guru

Perhatikan tabel pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.152	10.321

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pada tabel didapatkan R square = 0,160 ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16 % selebihnya ditentukan oleh faktor diluar dari regresi ini.

Tahap kedua adalah uji regresi ganda yaitu uji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.796	7.307		12.973	.000
	Gaya Kepemimpinan	.201	.083	.275	2.432	.017
	Budaya Organisasi	.144	.071	.228	2.016	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel hasil regresi berganda diatas, dapat ditulis persamaan regresi linier berganda. Constant sebesar 94,796, koefisien gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) = 0,201, koefisien budaya organisasi (X2) = 0,144 sehingga persamaan linier bergandanya $Y = a + bX1 + bX2$; $Y = 94,796 + 0,201X + 0,144X$."Persamaan ini bertanda positif, menunjukan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka kinerja guru semakin"baik. Uji F juga turut menjelaskan besarnya"pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kienrja guru secara"bersama sama. Perhatikan tabelnya.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2716.176	2	1358.088	13.350	.000^a
	Residual	10477.862	103	101.727		
	Total	13194.038	105			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel diatas, didapat uji F sebesar 13, 350 pada signifikan $0,00 < 0,05$, ini berarti bahwa ada "pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara simultan." "Besarnya" pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru "secara simultan. Perhatikan tabel.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.190	10.086

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Pada tabel model summary diatas, diperoleh R square 0,206, hal ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara simultan sebesar 20,6% selebihnya ditentukan oleh factor lain diluar dari regresi ini.

Pembahasan.

Pada tabel coefficients pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung $> t_{tabel} = 4,689 > 1,983$, untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,983 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial di SMP se - Nias Barat sebesar 17,5% dan pengaruh ini lebih besar dibandingkan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 16%. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru koefisien regresi linear bertanda positif dan signifikan. Sebagai kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam memimpin sekolahnya diantaranya mengelola guru yang dipimpinnya. Hal ini memberi makna jika gaya kepemimpinan kepala sekolah baik, diyakini kinerja guru meningkat."

Temuan" dari penelitian ini sejalan dengan pendapat Baharudin dan Umiarso, bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja guru. Demikian juga simpulan dari Mulyasa bahwa peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja. Hasil" pengolahan data dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, peneliti mengembangkan gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat dari Hersey dan K. H. Blanchard diantaranya gaya instruktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif dan gaya delegatif." Keempat gaya kepemimpinan yang telah diurai diatas, responden cenderung memiliki gaya instruktif yaitu tinggi direktif-rendah supportif, dimana pemimpin mengawasi secara ketat, kurang kemampuan meningkatkan kemampuan dan motivasi bawahan, tingkat kematangan bawahan rendah. Dari sini nampak bahwa "semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja bawahan."

Pada tabel pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung $>$ $t_{tabel} = 4,689 > 1,983$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,983 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Di SMP se-Nias Barat, "pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 16%, lebih kecil dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (17,5%). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah koefisien regresi linear yang positif dan signifikan. Budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Artinya apabila budaya organisasi baik, maka diyakini kinerja guru "meningkat. Hasil pengolahan data budaya organisasi ini, penelitian mengelompokkan budaya organisasi berdasarkan pendapat Robbins yaitu "tujuh karakteristik primer budaya yang dikelompokkan dalam empat kuadran budaya yang dominan sebagaimana pendapat dari Cameron dan Quinn yaitu budaya klan, budaya pasar, budaya hirarki dan budaya adhokrasi".

Keempat budaya organisasi yang telah diurai di atas, responden cenderung memiliki budaya pasar, dimana organisasi berorientasi pada hasil dan mempunyai target menguasai pasar, pemimpin bekerja total untuk organisasi, organisasi memikirkan persaingan, pencapaian target dan keinginanlah yang menjadi pemersatu organisasi. "Hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai $F_{hitung} = 13,350$ pada signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara bersama sama." Besar pengaruhnya ditunjukkan pada tabel sebelumnya sebesar 0,206. Nilai ini dimaknai bahwa "pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru" sebesar 20,6 %." Di SMP se-Nias Barat, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan dukungan budaya organisasi yang berkembang dapat meningkatkan kinerja guru, dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja" gurunya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Melalui analisis dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, dapat ditarik kesimpulan yaitu :1) "Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP se-Nias Barat meliputi gaya instruksi, gaya partisipatif, gaya konsultatif dan gaya delegatif, 2) Budaya organisasi di SMP se-Nias Barat meliputi budaya Clan, budaya market, budaya hierarchy dan budaya adhocracy. 3) Kinerja guru di SMP se-Nias Barat menunjukkan kategori baik, 4) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru di SMP se- Nias Barat yaitu 17,7%, 5) Budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru di SMP se- Nias Barat yaitu = 16 %, 6) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi juga berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja guru di SMP se- Nias Barat yaitu sebesar 20,6%".

Saran

Dari hasil penelitian, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka perlu peneliti memberikan beberapa saran : a) kepala sekolah hendaknya mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi bawahan, sehingga hubungan dalam organisasi sekolah kerja dapat dibangun dengan baik, b) Hendaknya visi misi yang menjadi kompas warga sekolah dalam bersikap dan bertindak agar dapat terciptanya suasana yang harmonis dan kondusif dalam melaksanakan tugas, c) Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui interaksi yang intensif dan berkesinambungan berdasar pada kesadaran dalam melaksanakan tugas.

Referensi

- Aurelia Dewanggi H.P. dan Hunik Sri Runing Sawitri. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 16, No. 1, 2016 : 43 – 54. Hal. 46.
- Badu, Syamsu Q. dan Djafri, Novianty. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Gorontalo : Ideas Publishing. Hal. 110.
- Dirun, Muhamad Asran. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA dan MA se - Kota Palangkaraya. [Institut Agama Islam Negeri \(IAN\), Program studi Manajemen Pendidikan Islam \(MPI\)](#). Hal. 36.
- Guterres, Luis Aparicio dan Supartha Wayan Gede.(2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana* 5.3. Hal .431.
- Yuningsih Erni, Sri Harini dan M.Gusnul Rifky. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida, Volume 6, No.1*. Hal.51.
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi, Vol. 9, No. 1 : 1-16 Maret 2020 ISSN: 2085-9996*. Hal 4.
- Kiswanti. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri. FKIP Universitas Tanjungpura, Program Studi Magister AP, Pontianak. Hal 14.
- Nadeak, Bernadetha. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan di Era 4.0. [Jakarta: UKI Press](#). Hal. 56-65.
- Nadeak Bernadetha, Sasmoko, Lamhot Naibaho , Elferida Sormin dan Citra Puspa Juwita. (2019). Healthy Work Culture Stimulate Performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development, Vol. 10, No. 6*. Hal.1386.
- Madjid, Abd. (2016). Pengembangan Kinerja Guru melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja. Yogyakarta: Samudera Biru. Hal.10-11.
- Muhtarom, Mumuh. (2018). Implementasi Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan. Tatar Pasundan Jurnal Diklat Keagamaan. Volume XII Nomor 33. Hal. 152.
- Sihotang, Hotmaulina dan Nadeak Bernadetha. (2017). Leadership Based on the Internal Quality Assurance System in the Christian University of Indonesia: [Atlanti Press](#). Hal.36.
- Sadiartha, A.A Ngurah Gede. (2015). Budaya organisasi. Denpasar: PT. Percetakan Bali
- Saugadi, S dan Noldi, R.. (2020). Efektivitas kinerja guru bersertifikasi. *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian, 2(1)*, 33-42. Hal. 34.

Sunaryo.(2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No.1. Hal 101-114.