

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi**

**<sup>1</sup>Benar Sembiring, <sup>2</sup>Redi Indra Yudha, <sup>3</sup>Krisdayani**

<sup>1,2</sup>*Dosen FKIP Universitas Batanghari*

<sup>3</sup>*Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi*

Correspondance email: [benarsembiringkembaren@yahoo.com](mailto:benarsembiringkembaren@yahoo.com)

**Abstrak.** Secara umum penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun ada perbedaan, mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik pendukungnya. Hal ini dikarenakan nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah tentunya tidak terlepas dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan yang mempunyai peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada siswa. di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan pengumpulan data baik melalui kuesioner maupun proses pengumpulan data terpisah (wawancara, observasi, dan dokumentasi) diperoleh kesimpulan yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama mempunyai nilai-nilai positif dan mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Artinya kinerja guru tidak hanya berasal dari bagaimana seorang guru mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, tetapi bagaimana kondisi dan lingkungan kerja sehingga mampu memberikan yang terbaik. Dengan demikian, secara keseluruhan guru dapat bekerja dengan baik tidak hanya didukung oleh adanya fasilitas dan fasilitas belajar yang lengkap, tetapi juga beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan tinggi rendahnya kinerja seorang guru tidak lain adalah karena dorongan yang mendasari atau kebutuhan untuk dapat melaksanakan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

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

*Abstract. In general, the application of the concept of organizational culture in schools is actually not much different from the application of other organizational culture concepts. Even if there are differences, it may only lie in the type of dominant value it develops and the characteristics of its supporters. This is because the values developed in schools, of course, cannot be separated from the existence of the school itself as an educational organization, which has a role and function to try to develop, preserve and pass on cultural values to students in the school environment. Based on the results of research that has been carried out with data collected both through questionnaires and separate data collection processes (interviews, observation, and documentation), a conclusion is obtained which states that organizational culture and principal leadership together have positive values and affect teacher performance in SMA Negeri 9 Jambi City. This means that teacher performance does not only come from how a teacher is able to carry out the tasks assigned to him, but how the conditions and work environment are so that they are able to give their best. Thus, overall teachers can work well not only supported by the existence of complete learning facilities and facilities, but also several other factors. This is because the high or low performance of a teacher is none other than due to an underlying drive or need to be able to carry out their work load and responsibilities properly.*

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

### **PENDAHULUAN**

Manajemen SDM merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM, hal ini dikarenakan manajemen merupakan suatu kegiatan untuk mengarahkan seseorang maupun sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Secara teoritis, setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberi arti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian, dari pemikiran-pemikiran ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses mendayagunakan orang dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tanpa terkecuali pada bidang pendidikan.

Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang

dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya. Hal ini dikarenakan, nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya di dalam lingkungan sekolah.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Hal tersebut penting untuk dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan. Setiap orang yang pada mulanya datang ke suatu organisasi atau perusahaan dengan budaya pribadi, harus dengan segera mempelajari budaya organisasi bersangkutan untuk melihat penyesuaian-penyesuaian apa yang perlu dan harus dilakukannya. Oleh sebab itu, pengembangan budaya organisasi di sekolah sangat dibutuhkan.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku *leader* dan manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.

Pada SMA Negeri 9 Kota Jambi sendiri berdasarkan observasi penelitian, cenderung permasalahan utama yang sering dihadapi oleh para guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya adalah budaya organisasi sekolah yang seringkali diabaikan, maupun tidak adanya realisasi dari kepala sekolah dalam mengarahkan para guru kepada peningkatan kinerja melalui pembudayaan lembaga. Selain itu, seiring dengan bertambahnya tenaga pendidik yang baru maupun pensiun tentu mengakibatkan budaya organisasi lembaga sekolah harus terus disosialisasikan. Namun, pada kenyataannya cenderung tidak dapat terlaksana dengan baik.

Kelengkapan perangkat pembelajaran, metode belajar yang digunakan secara monoton, maupun tidak adanya *reward and punishment* menambah deretan permasalahan yang setidaknya harus dapat diselesaikan oleh kepala sekolah selaku pimpinan di SMA Negeri 9 Kota Jambi agar efisiensi budaya sekolah tetap berjalan dengan baik, dan dapat dipertahankan kepada para guru yang akan menurunkan kepada para siswanya di saat proses belajar mengajar berlangsung. Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya dapat dilihat dari satu faktor saja yaitu guru tersebut melainkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Dapat dikatakan bahwa manajemenisasi bukan hanya terdapat dalam sebuah perusahaan berskala besar maupun menengah, namun pada lembaga pendidikan sendiri termasuk sekolah harus mampu memiliki manajemen berbasis sekolah yang optimal untuk dapat diterapkan. Pada akhirnya pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah, dapat juga dilihat dari bagaimana tindakan kepala sekolah sebagai pimpinan puncak dalam mengarahkan kinerja para guru agar selalu tetap konsisten dan berjalan dengan maksimal. Sehingga dari problema yang telah dikemukakan tersebut, peneliti ingin meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Budaya Organisasi**

Fahmi (2010:47) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sementara, Robbins (2002:247), bahwa budaya organisasi

merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan.

Sobirin (2007:132) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

## **2. Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan bukan merupakan istilah baru bagi masyarakat. Di setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin berasal dari kata "*leader*" yang merupakan bentuk benda dari "*to lead*" yang berarti memimpin. Untuk memahami pengertian kepemimpinan secara jelas, maka perlu dikaji beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan.

Mulyasa (2013:17) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Sementara, Rachmawati (2013:21), menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sari (2015:84), menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang guru yang menjabat sebagai kepala dalam suatu sekolah, untuk dapat mengorganisasikan dan mengarahkan segala sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Hal ini senada dengan pendapat Wahjosumidjo (2013:431), menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seseorang kepala sekolah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah.

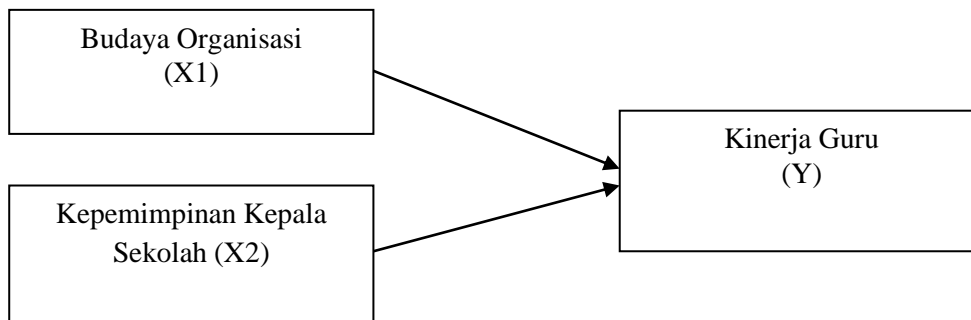
Saat melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

## **3. Kinerja Guru**

Gusti (2012:4), mengemukakan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan, Rabiyyah, dkk (2012:4), mengemukakan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah. Sementara, Rusman (2012:50), mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Sari (2015:84), menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan sebuah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dari pelaksanaan tanggung jawab dan beban kerja yang disesuaikan dengan tingkat kompetensinya. Dimana, kinerja guru tersebut pada nantinya akan membawa perubahan pendidikan yang ada di sekolah tempat mengajar dengan menghasilkan lulusan yang tidak kalah dengan lulusan sekolah lainnya.

Lembaga pendidikan sendiri tidak berbeda pula dengan lembaga maupun organisasi lainnya yang memiliki budaya organisasi didalamnya, meskipun tatanan tersebut lebih mendominasi bagaimana sekolah mampu membudayakan para tenaga pendidik memberikan pendidikan yang baik dan contoh yang tauladan bagi para peserta didiknya. Selain budaya organisasi, ada hal lain yang turut mempengaruhi kinerja guru, yakni masalah kepemimpinan kepala sekolah. Dapat dikatakan, antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki andil yang cukup besar bagi terlaksananya kinerja guru yang optimal. Adapun kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1, sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Pada umumnya, pengertian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa “Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok”. Dalam melakukan penelitian dan untuk melihat hasil penelitian dari perhitungan-perhitungan instrumen yang digunakan, maka digunakan metode analisis data. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Dimana, dalam menganalisis pengukuran yang menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Dengan menggunakan estimasi:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Dalam penelitian, tingkat pengukuran dan pengaruh antar variabel dapat diukur dengan menggunakan uji antara satu variabel instrumen dengan variabel instrumen lainnya. Dimana, hal ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidaknya variabel-variabel yang digunakan tersebut.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tanggapan responden atau para guru pada budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi dapat dilihat, sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	Indikator	Rerata	TCR	Keterangan
1.	Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	4,19	83,37	Baik
2.	Perhatian Terhadap Detil	4,30	86,04	Baik
3.	Berorientasi Kepada Hasil	4,10	81,94	Baik
4.	Berorientasi Kepada Manusia	3,94	78,73	Cukup Baik
5.	Berorientasi Tim	3,89	77,76	Cukup Baik
<b>Jumlah</b>		<b>4,08</b>	<b>81,64</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Diolah, Tahun 2020.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)**

No	Indikator	Rerata	TCR	Keterangan
1.	Struktural	3,82	76,42	Cukup Baik
2.	Fasilitatif	3,82	76,42	Cukup Baik
3.	Suportif	4,03	80,67	Baik
4.	Partisipatif	3,85	77,01	Cukup Baik
<b>Jumlah</b>		<b>3,88</b>	<b>77,63</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Data Diolah, 2020.

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Indikator	Rerata	TCR	Keterangan
1.	Perencanaan dan Persiapan Mengajar	3,47	69,47	Cukup Baik
2.	Penguasaan Materi	3,30	66,05	Cukup Baik
3.	Penguasaan Metode dan Strategi Mengajar	3,29	65,79	Cukup Baik
4.	Pemberian Tugas Kepada Peserta Didik	3,11	62,11	Cukup Baik
5.	Kemampuan Mengelola Kelas	3,47	69,47	Cukup Baik
6.	Penilaian dan Evaluasi	3,24	64,74	Cukup Baik
<b>Jumlah</b>		<b>3,31</b>	<b>66,27</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Data Diolah, 2020.

Pengujian normalitas data dalam suatu penelitian secara ilmiah dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Uji *Kolmogorov Smirnov-Test* (Uji K-S) sebagai pengukur terhadap instrumen penelitian yang dijadikan tolok ukur dalam suatu penelitian.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		BO	KKS	KG
N		38	38	38
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	39.0000	50.5526	48.7895
	Std. Deviation	3.60930	5.08148	5.83168
Most Extreme Differences	Absolute	.192	.165	.084
	Positive	.192	.104	.084
	Negative	-.105	-.165	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.182	1.016	.516
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122	.254	.953

a. Test distribution is Normal.

Hubungan (korelasi) antara variabel Budaya Organisasi(X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Untuk menguji Hipotesis akan diuji dengan menggunakan alat Statistik Koefisien Korelasi. Dari struktur analisis linearakan dilakukan analisis untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk substruktur dari analisis regresi linear sederhana.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Estimasi Regresi Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Di SMA Negeri 9 Kota Jambi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.914	5.469		2.727	.010		
BO	.404	.491	.147	2.145	.002	.989	1.135
KKS	.585	.479	.623	4.854	.000	.967	1.035

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.914	5.469		2.727	.010		
BO	.404	.491	.147	2.145	.002	.989	1.135
KKS	.585	.479	.623	4.854	.000	.967	1.035

a. Dependent Variable: KG

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh suatu analisis model estimasi regresi linear berganda adalah  $Y = 14,914 + 0,404 X_1 + 0,585 X_2$ . Hasil dari analisis model estimasi regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 14,914. Ini menunjukkan bahwa tanpa adanya budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi telah mencapai 14,91%. Artinya, bagi para guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi, faktor-faktor tersebut menjadi penting atau tidak penting untuk menentukan tinggi rendahnya pelaksanaan tanggung jawab kerja dari para guru.

### 1. Gambaran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian dimana analisis tersebut digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai masing-masing variabel penelitian yang digunakan, maka didapatkan hasil dengan menggunakan variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai TCR sebesar 81,64 dan termasuk ke dalam kategori baik. Sementara, untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X2) memiliki nilai TCR sebesar 77,63 dan termasuk ke dalam kategori cukup baik. Sedangkan, untuk variabel kinerja guru (Y) memiliki nilai TCR sebesar 66,27 dan termasuk ke dalam kategori cukup baik.

Penyelenggaraan pembelajaran dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran guru dalam kegiatan belajar mengajar. Meskipun demikian, tatanan baik tata tertib maupun peraturan yang berlaku tidak dapat dipandang sebelah mata disamping pemberian *reward and punishment* oleh pimpinan dalam menegakkan peraturan yang berlaku. Hal ini dikarenakan, suasana dan kondisi sekolah yang kondusif tidak dapat tercipta begitu saja tanpa ada kontribusi dari para guru maupun kepala sekolah itu sendiri.

Dengan demikian, lembaga pendidikan tidak hanya menyediakan pelayanan terhadap peserta didik untuk dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan, serta pengalaman mereka dalam dunia pendidikan. Akan tetapi, menuntut dari adanya perkembangan yang signifikan antara masyarakat sekolah dalam memajukan lembaga sekolah yang bersangkutan agar mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran baik secara internal maupun eksternal di masa-masa yang akan datang.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan data-data yang dikumpulkan baik melalui kuesioner dan proses pengumpulan data terpisah (wawancara, observasi, dan dokumentasi) diperoleh suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki nilai positif dan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diaplikasikan dalam kehidupan kerja maka akan memberikan dampak secara tidak langsung terhadap para guru akan pemahaman mereka akan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini turut didukung dengan pendapat Wibowo (2016) yang menjelaskan bahwa budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swastamencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Dengan demikian, sekolah sebagai salah satu bentuk bagian dari organisasi setidaknya harus mampu mengelola agar selalu terjalin kerjasama yang dinamis dan kuat, serta terciptanya solidaritas baik antar sesama guru maupun antara guru dengan pimpinan, serta guru dengan siswa maupun para staf karyawan lainnya. Sehingga, pada akhirnya akan menumbuhkan konsistensi kerjasama yang terjalin dengan baik dalam manajemen sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan data-data yang dikumpulkan baik melalui kuesioner dan proses pengumpulan data terpisah (wawancara, observasi, dan dokumentasi) diperoleh suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai positif dan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Artinya, keberadaan kepala sekolah tidak hanya sebagai pimpinan di atas kertas saja, melainkan sebagai sosok yang mampu membawa manajemen sekolah beserta para perangkatnya untuk dapat saling bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Hal ini senada dengan Sari (2015) yang menyimpulkan bahwa dengan adanya perhatian dari pimpinan kepala sekolah kepada gurudalam menunjang kelancaran proses pembelajaran sangat dibutuhkan,maupun seorang pimpinan harus dapatmemanajemen para bawawannyauntuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.Oleh sebab itu, kepalasekolah harus lebih memperhatikan para guru dalam melaksanakantugasnya.

Dengan demikian, para bawahan atau karyawan dan dalam hal ini adalah para guru yang terdapat dalam lembaga sekolah, dimana meskipun memiliki ruang lingkup kerja yang berbeda, perhatian dari kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di lembaga tersebut tetap harus dapat dijalankan dengan baik. Pada akhirnya, adanya keterlibatan kepala sekolah dalam manajemen sekolah itu sendiri dan tidak hanya melalui pemberian instruksi dan pelimpahan tanggung jawab akan semakin memacu para guru untuk mampu bekerja dengan baik.

### **4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan data-data yang dikumpulkan baik melalui kuesioner dan proses pengumpulan data terpisah (wawancara, observasi, dan dokumentasi) diperoleh suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memiliki nilai positif dan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Artinya, kinerja guru bukan hanya berasal dari bagaimana seorang guru mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, melainkan bagaimana kondisi dan lingkungan kerja sehingga mampu memberikan yang terbaik. Hal ini senada denganManik (2011) yang menjelaskan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru dan karyawan maupun anak didik. Dimana, Usman (2012) menjelaskan bahwa unjuk kerja yang ditampilkan oleh setiap pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya.

Dengan demikian, secara keseluruhan guru dapat bekerja dengan baik tidak hanya didukung dengan adanya fasilitas dan sarana pembelajaran yang lengkap, melainkan beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan, tinggi atau rendahnya kinerja dari seorang guru tidak lain disebabkan karena adanya dorongan maupun kebutuhan yang mendasari untuk dapat melaksanakan beban dan tanggung jawab kerja mereka dengan baik.

## **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu 1) Berdasarkan analisa deskriptif variabel penelitian, variabel budaya organisasi berada pada kategori baik. Sementara, variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru termasuk ke dalam kategori cukup baik. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Artinya, semakin tinggi budaya yang diterapkan maka semakin tinggi motivasi para guru dalam meningkatkan kinerja mereka. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Artinya, adanya perhatian dan keterlibatan dari pimpinan secara langsung akan mendorong rasa percaya diri para guru dalam bekerja. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Artinya, kinerja guru tidak hanya dapat ditentukan dari bagaimana para guru melaksanakan tugas, ketersediaan fasilitas maupun sarana, melainkan juga dari bagaimana lembaga sekolah mampu membudayakan jiwa unjuk kerja dalam implementasi manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu 1) Kepala Sekolah: a) Memberikan perhatian dan dorongan selain dari pengawasan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja bagi para guru yang lebih kondusif. b) Menerapkan sistem manajemen kinerja yang lebih baik, terutama pada ruang lingkup *reward and punishment* maupun penempatan sumber daya manusia yang berkompeten. 2) Guru: a) Meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau diklat yang diadakan dalam mendukung kelancaran kegiatan pembelajaran yang dilakukan. b)

Menerapkan etos kerja yang baik dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, laporan kerja, maupun tugas-tugas yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi. I. 2010. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasinya*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*, Fakultas Teknik, Universitas Yogyakarta. Hal: 1-15.
- Manik, E. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 5, No. 2. Hal: 97-107.
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, Yulia. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 01, No. 01, Juni 2013. Hal: 19-28.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Rusman. 2012. *Seri Manajemen Sekolah Bermutu : Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sari, Pratiwi Indah; Yunia Wardi; & Susi Evanita. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Bidang Produktif Jurusan Manajemen Bisnis Di SMK Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, Vol. 05, No. 01, April 2015. Hal: 80-93.
- Sobirin, Akhmad. 2017. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahyosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Depok: Rajawali Press.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Edisi II*. Jakarta: Rajawali Pers.