

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soromandi

Agamawansyah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: agamawansyah.stiebima19@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of organizational culture and leadership style on the performance of 1 Soromandi High School teachers. Data collection techniques use observation, questionnaires and literature study. The sample in this study was 34 ASN and P3K teacher respondents with the sampling technique being purposive sampling. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results show that both partially and simultaneously organizational culture and leadership style have a significant influence on the performance of teachers at SMAN 1 Soromandi.*

Keywords: *organizational culture values, leadership style, SMA Negeri 1 Soromandi*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA negeri 1 Soromandi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 34 responden guru ASN dan P3K dengan Teknik sampling adalah purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA negeri 1 soromandi.

Kata Kunci: nilai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, SMA Negeri 1 Soromandi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembukaan undang-undang dasar 1945 alenia ke 4, mengamanatkan empat cita-cita leluhur bangsa indonesia, salah satunya mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita tersebut dapat terwujud dengan pembangunan nasional di berbagai bidang terutama sektor pendidikan karena berontasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, membangun manusia indonesia seutuhnya. Sebagaimana disebutkan dalam undang-undang nomor 20 Tahun 2023 tentang sistim pendidikan nasional pasal 3 sebagai berikut : Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap , kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Itu semua berkat dari kinerja guru.

Kinerja guru yang tinggi salah satunya di tunjukan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar tercapai secara maksimal. Menurut Depdiknas dalam Handayanti (2015) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan tugas pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Keberhasilan guru dalam kegiatan belajar mengajar di tentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja guru baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula, sehingga akan berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah instansi pendidikan. Kinerja guru penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi, visi organisasi, Nurlaili (2019). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai kepercayaan yang di anut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya, Robbin (2018). Budaya organisasi yang di harapkan meliputi menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi guru dalam penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya organisasi sampai pada keadaan seperti sekarang ini. Namun dalam perkembangan budaya organisasi masih belum maksimal, Daulay (2021). Budaya organisasi adalah seperangkat bersama, di ambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang di sukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin, Rivai dalam Aziizah (2018). Gaya kepemimpinan menurut Siagian (2015) yaitu: 1). Tipe Otokratik merupakan seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan atau sebaliknya tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya

anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu; 2). Tipe Paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah: a). Bersikap selalu melindungi; b). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.; c). Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri; d). Sering menonjolkan sikap paling mengetahui; e). Melakukan pengawasan yang ketat; 3). Tipe Kharismatik yaitu memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bias menjelaskan apa penyebab kesediaan itu; 4). Tipe Laissez Faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo; 5). Tipe Demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri.

Berdasarkan hasil observasi awal pada SMAN 1 Soromandi terkait variabel budaya organisasi, masih ada beberapa guru yang belum mampu memberikan inovasi dalam mengajar, variabel kepemimpinan pemimpin selalu mengambil keputusan sendiri tanpa mempertimbangkan ide dari bawahannya, sedangkan kinerja, masih ada beberapa guru yang kualitasnya menurun di karenakan pelajaran yang di berikan tidak sesuai dengan ilmu yang di pelajari, ada beberapa guru yang sering terlambat di karenakan lebih mementingkan acara pribadi.

Berdasarkan teori dari para ahli dan hasil penelitian sebagaimana tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan. Oleh karena itu terdapat landasan yang kuat bagi penelitian ini untuk memberi judul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soromandi.**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Masih terdapat beberapa guru yang belum mampu memberikan inovasi dalam mengajar.
2. Pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa menerima masukan dari bawahan.
3. Beberapa guru mengalami penurunan kualitas mengajar di karenakan pelajaran yang di berikan tidak sesuai dengan bidang ilmu yang di pelajari.
4. Masih ada beberapa guru yang terlambat di karenakan lebih mementingkan acara pribadi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Soromandi ?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Soromandi ?
3. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Soromandi ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dimaksud yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Soromandi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Soromandi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Soromandi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2017) organisasi mengacu ke suatu sistem makna Bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat

karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Budaya organisasi itu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Sedangkan menurut Schein dalam Handayani (2015) mengatakan bahwa budaya sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan atau dibangun. Sudrajat (2019) bahwa budaya organisasi adalah nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap semua unsur dan komponen organisasi. Budaya organisasi yang baik, yang dipahami dan diamalkan dalam seluruh tindakan personil disekolah akan memberikan daya dorongan yang kuat untuk menciptakan kondusifitas dalam segala bidang di suatu organisasi.

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Maryani (2020) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
4. Keagresifan sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
5. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo (keadaan sekarang).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya, Nurlaily (2020). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam berkerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, Riva'i (2017). Menurut Gulo (2021) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain.

Indikator Kepemimpinan Menurut Handoko (2016) terdiri atas:

1. Kemampuan dalam dudukannya sebagai pengawas, Bawahan tau secara jelas apa yang diharapkan dari mereka dan perintah-perintah khusus yang diberikan oleh pimpinan.
2. Kebutuhan Prestasi dalam pekerjaan, pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan.
3. Kecerdasan dalam organisasi sebagai seorang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk mengatasi setiap masalah.

4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap pandangan dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.

3. Kinerja

Menurut Supardii (2016) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas – tugas yang dilakukan individu, kelompok, organisasi. Kuantitas mengacu pada beban kerja/taget. Kinerja kualitas menyangkut kerapian dan kesempurnaan pelayanan yang sudah dilaksanakan. Rivai (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator Kinerja menurut Robbins (2018)

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Hipotetsis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu.

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soromandi.

H2 : Diduga gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soromandi.

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soromandi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih

Instrumen Penelitian

Instrumen adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati (Sugiyono, 2018). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2018) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan penelitian asosiatif Sugiyono (2019). Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Adapun populasi yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah Guru SMAN 1 Soromandi yaitu 58 Guru dimana Guru PNS 27, Guru P3K 7 dan Guru Honorer 24. Sampel yang diambil peneliti pada penelitian ini adalah Guru ASN dan Guru P3K 34 Guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Soromandi Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat (NTB).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses penadaan primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode penelitian ilmiah, karena pada umumnya yang dikumpulkan digunakan, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian, maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan.

1. Observasi

Observasi yaitu suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistimatis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi jugadari objek-objek alam yang lain.

2. wawancara

Wawancara yaitu melakukan proses tanya jawab atau melakukan komunikasi langsung dengan beberapa guru yang ada di SMAN 1 Soromandi guna menggali informasi awal.

3. Kuisioner

Yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan /pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

4. Studi Literatur

Studi literatur atau studi dokumentasi berupa pengambilan bahan-bahan pustaka dari beberapa buku untuk menunjang teori yang digunakan serta pengambilan daftar hadir pegawai.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra, 1993). Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach'a A dengan rumus sebagai berikut : α . Menurut maholtra (2012), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha lebih dari 0,60. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 16,0.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotetsis dengan Analisa regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang menurut Ghozali (2005) terdiri dari uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel – variabel independen dengan variabel dependen dilakukan uji regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi

e = error

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel – variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen. Nazir (2011) mengatakan bahwa dalam Analisa regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independent. Untuk ini digunakan koefisien determinasi (R^2). Rentang koefisien R^2 adalah dari 0 s/d 1. Semakin koefisien R^2 mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independent semakin besar terhadap variabel dependen. Dalam menghitung koefisien R^2 dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16,0.

f. Uji F

Uji F dipakai untuk menguji kelayakan model. Model dalam penelitian ini harus layak dalam arti hasil uji F harus signifikan agar dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis atau uji t.

g. Pengujian Hipotesis (uji t)

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara persial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

| Variabel Penelitian | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan valid |
|------------------------|------------|--------------|-------------|------------------|
| Budaya Organisasi (X1) | Item 1 | 0,379 | 0,300 | Valid |
| | Item 2 | 0,553 | 0,300 | Valid |
| | Item 3 | 0,697 | 0,300 | Valid |
| | Item 4 | 0,806 | 0,300 | Valid |
| | Item 5 | 0,665 | 0,300 | Valid |
| | Item 6 | 0,804 | 0,300 | Valid |
| | Item 7 | 0,771 | 0,300 | Valid |
| | Item 8 | 0,837 | 0,300 | Valid |
| | Item 9 | 0,609 | 0,300 | Valid |
| | Item 10 | 0,409 | 0,300 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | Item 1 | 0,673 | 0,300 | Valid |
| | Item 2 | 0,715 | 0,300 | Valid |
| | Item 3 | 0,704 | 0,300 | Valid |
| | Item 4 | 0,730 | 0,300 | Valid |
| | Item 5 | 0,689 | 0,300 | Valid |
| | Item 6 | 0,713 | 0,300 | Valid |
| | Item 7 | 0,469 | 0,300 | Valid |
| | Item 8 | 0,451 | 0,300 | Valid |
| | Item 9 | 0,524 | 0,300 | Valid |
| | Item 10 | 0,538 | 0,300 | Valid |
| Kinerja (Y) | Item 1 | 0,729 | 0,300 | Valid |
| | Item 2 | 0,595 | 0,300 | Valid |
| | Item 3 | 0,444 | 0,300 | Valid |
| | Item 4 | 0,721 | 0,300 | Valid |
| | Item 5 | 0,752 | 0,300 | Valid |
| | Item 6 | 0,537 | 0,300 | Valid |
| | Item 7 | 0,812 | 0,300 | Valid |
| | Item 8 | 0,524 | 0,300 | Valid |
| | Item 9 | 0,651 | 0,300 | Valid |
| | Item 10 | 0,559 | 0,300 | Valid |

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Budaya Organisasi (X1) , Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation $> 0,300$ maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabelitas

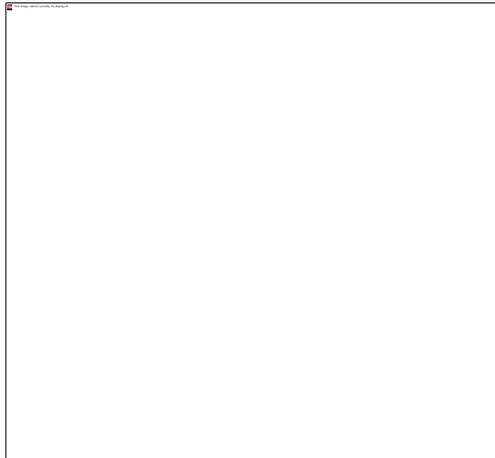
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | Standar | Ket |
|-------------------|-------------------------|---------|----------|
| Budaya Organisasi | 0,852 | 0,6 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,766 | 0,6 | Reliabel |
| Prestasi Kerja | 0,777 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik



Gambar 1 Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 3. Uji Multikolineritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12,172 | 5,658 | | 2,151 | ,039 | | |
| | Budaya Organisasi | ,346 | ,154 | ,330 | 2,254 | ,031 | ,729 | 1,372 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,356 | ,107 | ,488 | 3,333 | ,002 | ,729 | 1,372 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar :

Tolerance ; 0,729 > 0,10

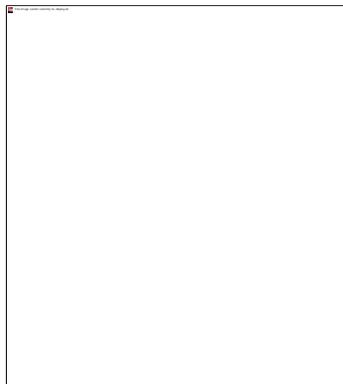
VIF ; 1,372 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scater plot.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. Kriteria Durbin Watson

| Kriteria <i>Durbin Watson</i> | Keterangan |
|-------------------------------|----------------------------|
| $1,65 < DW < 2,35$ | Tidak terjadi autokorelasi |
| $1,21 < DW < 1,65$ | Tidak dapat disimpulkan |
| $2,35 < DW < 2,79$ | Tidak dapat disimpulkan |
| $DW < 1,21$ | Terjadi autokorelasi |
| $DW > 2,79$ | Terjadi autokorelasi |

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,688. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$$1,65 < 2,058 < 2,35$$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,718 ^a | ,515 | ,484 | 2,549 | 2,058 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statisik Durbin Watson sebesar 2,058 maka disimpulkan bahwa tidk terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Nilai Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 12,172 | 5,658 | | 2,151 | ,039 |
| | Budaya Organisasi | ,346 | ,154 | ,330 | 2,254 | ,031 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,356 | ,107 | ,488 | 3,333 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y=12,172 + -0,346 + -0,366$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,172 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja adalah sebesar 12,172
- Koefisien Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,346 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Kinerja meningkat sebesar 0,346.
- Koefisien Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,356 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Kinerja meningkat sebesar 0,356

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Budaya Organisasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2), berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 7. Nilai Korelasi Berganda

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,718 ^a | ,515 | ,484 | 2,549 | 2,058 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,718. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 71,8 % artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8. Pedoman Tingkat Pengaruh

| Interval Koofisien | Tingkat Pengaruh |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

5. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,718 ^a | ,515 | ,484 | 2,549 | 2,058 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 10. Nilai Uji t (parsial)

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12,172 | 5,658 | | 2,151 | ,039 |
| | Budaya Organisasi | ,346 | ,154 | ,330 | 2,254 | ,031 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,356 | ,107 | ,488 | 3,333 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

H1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,254 dengan nilai t table sebesar 2,032 (2,254 > 2,032) dengan nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 (0,031 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Soromandi. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin Tinggi Kinerja Guru, sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka semakin rendah Kinerja Guru. Penelitian ini sejalan dengan Aziizah (2018) yang mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Guru dan di perkuat oleh penelitian Daulay (2021) ada pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru.

H2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil statistik uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,333 dengan nilai t table sebesar 2,032 (3,333 > 2,032) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Soromandi. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin Tinggi Kinerja Guru, sebaliknya semakin rendah Gaya Kepemimpinan maka semakin Rendah Kinerja Guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maryani (2020) yang menyatakan ada pengaruh Gaya

Kepemimpinan secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini di perkuat oleh Nurlaili (2020) ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru.

7. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 214,073 | 2 | 107,037 | 16,468 | ,000 ^b |
| | Residual | 201,486 | 31 | 6,500 | | |
| | Total | 415,559 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Olah data SPSS, 2023

H3: Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 12,030 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 34 - 3 = 33$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,28

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai $F_{hitung} 16,468 > 3,28 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Iklm organisasii dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Soromandi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Soromandi.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Soromandi.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Soromandi.

SARAN

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.
- b. Sekolah harus membangun budaya organisasi yang beroreantasi yaitu sekolah harus menghasilkan keputusan manajemen yang memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian sekolah harus merancang sebuah program yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziizah, D. R., Wirawan, W., & Thalib, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 1(2).
- Daulay, A., & Kalsum, E. U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 68-75.
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332-339.
- 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), 01-12.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 18-25.
- Nurlaili, N., Apridar, A., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Guru SMA di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 119-133.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2018). Prilaku Organisasi. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke 12) Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Deddy M. (2018). *Kepemimpinan dan Prilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Nomor 20 Pasal 3 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional