

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN BALIGE

**Sinar Monalisa¹, Betty Arty Sonti Pakpahan², Iwan Setiawan Tarigan³
Binur Panjaitan⁴, Pardomuan Simanullang⁵**

¹Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

²Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

³Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

⁴Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

⁵Pasca Sarjana, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

Email: sinarmonalisa65@guru.sma.belajar.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige; 2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige; dan 3) pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan bersifat inferensial. Populasi adalah semua guru di SMA Negeri di Kecamatan Balige pada Tahun Ajaran 2023/2024, yang jumlahnya sebanyak 113 orang dan ditetapkan sampel sebanyak 55 orang menggunakan teknik simple random sampling. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang guru SMA Negeri 1 Balige dan SMA Negeri 2 Balige diluar sampel penelitian sehingga diketahui bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria nilai validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 87 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,856 > 3,15$ dengan demikian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji koefisien determinasi diperoleh pengaruh variabel X_1 terhadap Y sebesar 24,1%, 2) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,769 > 3,15$ dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji koefisien determinasi diperoleh pengaruh variabel X_2 terhadap Y sebesar sebesar 27,2%, dan 3) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,029 > 3,15$ dengan demikian diketahui bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kecamatan Balige secara simultan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji koefisien determinasi diperoleh pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 35% dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze 1) the influence of organizational culture on the performance of state senior high school teachers in Balige District; 2) the influence of principal leadership on the performance of state senior high school teachers in Balige District; and 3) the influence of organizational culture and principal leadership together on the performance of state senior high school teachers in Balige District. The method used in this study is a quantitative and inferential method. The population is all teachers at state senior high schools in Balige District in the 2023/2024 Academic Year, totaling 113 people and a sample of 55 people was determined using a simple random sampling technique. The instrument trial was conducted on 30 teachers at Balige 1 State Senior High School and Balige 2 State Senior High School outside the research sample so that it was known that all research instruments were declared valid and reliable because they had met the criteria for validity and reliability values. Data were collected with a closed questionnaire of 87 items. The results of the data analysis show that: 1) the F_{count} value $> F_{\text{table}}$, which is $16.856 > 3.15$, thus it is known that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of state high school teachers in Balige District. Based on the results of the analysis using the coefficient of determination test, the influence of variable X_1 on Y is 24.1%, 2) the F_{count} value $> F_{\text{table}}$, which is $19.769 > 3.15$, thus it is known that the principal's leadership has a positive and significant effect on the performance of state high school teachers in Balige District. Based on the results of the analysis using the coefficient of determination test, the influence of variable X_2 on Y is 27.2%, and 3) the F_{count} value $> F_{\text{table}}$, which is $14.029 > 3.15$, thus it is known that organizational culture and principal leadership together have a positive and significant effect on the achievement motivation of state high school teachers in Balige District simultaneously. Based on the results of the analysis using the coefficient of determination test, the influence of variables X_1 and X_2 together on Y was 35%, thus H_a was accepted and H_0 was rejected. Kata Kunci: Organizational Culture, Principal Leadership, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Guru adalah elemen kunci yang dimiliki oleh sekolah dengan peran vital untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1. Guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan anak usia dini hingga pendidikan menengah. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran utama guru adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Selain itu, Direktorat Tenaga Kependidikan menegaskan bahwa pengaruh guru sangat berkontribusi terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Prayoga (2024: 620) menjelaskan bahwa salah satu aspek penting yang dimiliki oleh guru untuk memajukan pendidikan adalah keberadaan kinerja guru yang profesional. Hal senada juga diungkapkan oleh Arifin (2022: 1) bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi menunjukkan

kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan bagaimana tindakan guru tersebut dalam memenuhi tugasnya sebagai tenaga profesional.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kinerja guru. Kinerja guru menurut Supardi (2013: 54) merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Seorang guru harus memiliki kemampuan untuk merancang program pembelajaran dan mengelola proses belajar mengajar agar siswa dapat belajar secara optimal. Prestasi siswa merupakan salah satu cerminan dari kinerja guru dalam pembelajaran. Guru yang efektif akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Namun, tidak semua guru dapat mencapai standar kinerja ideal yang diharapkan dalam profesi guru. Guru harus mampu memenuhi harapan semua pihak, terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membimbing anak-anak mereka. Secara keseluruhan, mutu pendidikan yang baik menjadi indikator keberhasilan kinerja guru. Seorang guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi yang diperlukan, termasuk pengetahuan yang luas, kepribadian yang patut diteladani, serta kemampuan untuk berinteraksi dan hidup bermasyarakat dengan baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti melalui observasi awal di sekolah dan wawancara kepada kepala sekolah di SMA Negeri 2 Balige secara langsung, diketahui bahwa masih terdapat beberapa kendala terkait kinerja guru, antara lain : 1) guru yang kurang memiliki rasa tanggung jawab atas penyelesaian tugas-tugas disekolah seperti ketika mengajar di kelas tidak mempunyai perangkat pembelajaran yang sesuai, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada, 2) guru kurang mampu memetakan gaya belajar, bakat, minat atau potensi peserta didik sehingga model atau metode dalam kegiatan belajar mengajar yang digunakan hanya bersifat ceramah, 3) perilaku guru yang masih kurang disiplin sehingga sering terlambat masuk ke dalam kelas untuk melakukan kegiatan pembelajaran kepada murid, 4) masih terdapat guru yang melakukan penilaian yang dilakukan tidak sesuai prinsip-prinsip penilaian (cenderung asal-asalan) sehingga kurang akurat untuk mengukur perkembangan belajar peserta didik, 5) masih terdapat guru yang tidak mau berperan aktif dalam kegiatan di sekolah dengan alasan tugas yang diberikan lebih cenderung untuk guru-guru yang lebih muda.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku para guru. Edy Sutrisno (2010: 2) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Budaya ini membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya dan membentuk identitas serta cara beroperasi yang unik bagi organisasi tersebut. Budaya organisasi sekolah memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru karena budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang mendefinisikan bagaimana interaksi dan kerja dilakukan di sekolah tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik dapat berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar dan membimbing siswa. Hal ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan sekolah dalam membentuk dan memelihara budaya yang mendukung kinerja guru secara optimal.

Susanto (2016: 25) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang mempunyai wewenang atau hak legitimasi untuk memberikan perintah atas dasar kekuasaan yang sah yang diberikan oleh badan resmi. Dengan demikian, keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan membutuhkan kecakapan dan kemampuan kepala sekolah, tidak hanya kecakapan teknis dan konseptual, tetapi yang lebih penting dibutuhkan adalah dimilikinya kompetensi – kompetensi yang distandarkan (hard skill dan soft skill) yaitu : kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial sesuai yang tercantum dalam Permendiknas No.13 Tahun 2007.

SMA Negeri di Kecamatan Balige, sebagaimana di sekolah-sekolah lainnya, peranan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat atau kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat inovasi, mempengaruhi motivasi guru, dan berpotensi mempengaruhi prestasi belajar siswa.

Selain itu, penelitian mengenai kinerja guru belum pernah dilakukan kepada guru – guru SMA Negeri di Kecamatan Balige. Sehubungan dengan itu, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kecamatan Balige”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat inferensial. Dimana menurut Sugiyono (2008: 13), pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mengikuti prinsip-prinsip positivisme, yang menekankan pada konsep konkret, teramati, dan terukur. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu, dengan metode pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Adapun populasi penelitian ini sebanyak 113 orang, dan mengambil sampel penelitian sebanyak 55 orang dengan menggunakan menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling sebagai teknik pengambilan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru menurut Susanto (2016: 70), kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar saat mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Dengan demikian, kinerja guru dapat dilihat melalui kondisi dan situasi kerja sehari-hari seta dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2017 :14), kinerja guru bisa diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, berdasarkan standar kinerja yang sudah ditetapkan, selama periode tertentu agar tercapai tujuan pendidikan.

Kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerja lebih diarahkan pada kompetensi guru empat kompetensi, yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3. Pendapat ini sejalan dengan pendapat dari Asf dan Mustofa (2013:156) yang menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di institusi pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dengan tujuan mencapai kemajuan pendidikan. Kinerja guru menurut Asterina (2019: 208) adalah “Kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar”. Senada dengan pendapat tersebut, menurut

Normianti (2019: 127) menyatakan kinerja guru dapat diukur mulai dari perencanaan sampai dengan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran yang dilakukan. Selain itu menurut Ashlan (2021: 13) menjelaskan bahwa kinerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab dalam pengembangan profesinya, yaitu : (1) guru sebagai seorang pengajar, (2) guru sebagai seorang pembimbing, (3) guru sebagai administrator kelas, (4) guru sebagai pengembang kurikulum, (5) guru sebagai individu yang mengembangkan profesinya, dan (6) guru dalam membina hubungan dengan masyarakat. Hal menekankan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku atau hasil kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran sebagai wujud dari kompetensi yang dimiliki setiap guru.

Ada banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Tabrani Rusyan dkk (2000: 38) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka diperlukan berbagai faktor yang mendukung, diantaranya; (1) motivasi kinerja guru, (2) etos kinerja guru, (3) lingkungan kinerja guru, 4) tugas dan tanggung jawab guru. Selain itu, Usman (2002: 35) menyatakan bahwa beberapa faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja guru yaitu: (1) faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, latar belakang lingkungan demokratis, (2) faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, (3) faktor organisasi terdiri dari sumber daya, hubungan kerja sama, insentif, struktur dan desain pekerjaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Martinis Yamin (2010: 129-130) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut sebagai berikut: (1) faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru, (2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, (3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, (4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi, (5) faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Kinerja adalah prestasi kerja yang diperlihatkan oleh individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hamzah (2014: 73), dalam penilaian kinerja guru, terdapat 5 aspek terkait kinerja guru yaitu, (a) kualitas kerja (quality of work), (b) kecepatan/ketepatan

kerja (promptness), (c) inisiatif (initiative) dalam bekerja, (d) kemampuan (capability) pekerjaan, (e) dan mengkomunikasikan (communication) pekerjaan.

Kinerja guru mengacu pada tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam mencapai tujuan pendidikan. Perencanaan pembelajaran adalah keterampilan yang sangat penting bagi seorang guru, karena ini menjadi landasan bagi bagaimana pembelajaran akan berlangsung. Proses belajar-mengajar yang baik harus direncanakan dengan cermat agar dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Inti dari proses pembelajaran adalah pengaturan yang terstruktur berdasarkan pertimbangan yang matang.

Menurut Efendi (2022:9) beberapa indikator kinerja guru yaitu: 1) perencanaan program pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan 3) evaluasi atau penilaian pembelajaran. Selain itu, berdasarkan komponen pelaksanaan kewajiban dan fungsi kinerja seorang guru dalam mengajar, Sadtyadi (2014: 290-304) menjelaskan terdapat tiga indikatornya, meliputi 1) membuat rencana program mengajar, 2) melaksanakan program pembelajaran, 3) melaksanakan tindak lanjut program pembelajaran. Pendapat ini sejalan dengan indikator kinerja guru menurut Darmawati (2013: 10) yang menerangkan bahwa dimensi kewajiban utama/indikator kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif serta penilaian pembelajaran. Sedangkan menurut Susanto (2016: 75-76) indikator kinerja guru terbagi menjadi beberapa bagian, yakni: 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi yang diajarkan kepada peserta didik, 3) penguasaan metode dan strategi mengajar, 4) pemberian kewajiban-kewajiban kepada peserta didik; dan 5) kemampuan mengelola kelas.

Agar guru dapat lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka firman Tuhan mengingatkan agar dalam pelaksanaan pekerjaan harus dengan segala kemampuan yang dimiliki dan dengan hati yang penuh semangat seperti dalam kitab Kolose 3: 23 “apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”. Sebagai guru, kinerja yang baik melibatkan pelayanan dan kasih, bukan hanya menyampaikan ilmu tetapi juga melayani dengan rendah hati. Seperti dalam kitab Yohanes 13: 13 - 15 "Kamu menyebut Aku Guru dan Tuhan, dan katamu itu tepat, sebab Aku adalah Guru dan Tuhan. Jika Aku, Tuhan dan Guru, telah membasuh kakimu, maka kamu pun harus saling membasuh kaki. Karena Aku telah memberikan suatu teladan kepada kamu, supaya kamu juga berbuat seperti yang telah Kuperbuat kepadamu." Secara keseluruhan,

kinerja seorang guru menurut pengajaran Yesus adalah mengajar dengan otoritas dan kasih, memberikan teladan hidup yang baik, serta membimbing murid untuk hidup sesuai dengan ajaran-Nya.

Budaya Organisasi

Pada umumnya budaya organisasi merupakan norma-norma dan kebiasaan yang sudah diterima sebagai suatu kebenaran bagi seluruh anggota yang berada di dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih dan saling berkoordinasi secara relative berkelanjutan unuk mencapai suatu tujuan. Budaya organisasi sudah menjadi acuan yang dipilih untuk diterapkan secara bersama bagi seluruh anggota organisasi dalam melakukan interaksi-interaksi dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah sikap, keyakinan, dan nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang tercermin dalam cara mereka berinteraksi dan menjalankan tugas dalam organisasi tersebut. Norma, pola nilai, sikap, keyakinan dan asumsi, mungkin tidak dapat diungkapkan namun hal tersebut dapat membentuk cara seseorang dalam berperilaku dan untuk melakukan sesuatu. Senada dengan pendapat tersebut, menurut Yulizar (2020: 124) menjelaskan bahwa budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah ada lama, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam berperilaku dan menghadapi masalah internal.

Menurut Narayana (2017: 73) budaya organisasi adalah tradisi atau keyakinan organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan memberikan kehidupan tertentu pada kerangka dan struktur organisasi tersebut. Budaya dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan. Pendapat ahli tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019: 2) yang menjelaskan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Hal ini didukung oleh pendapat dari Sulaksono (2015: 4) yang menjelaskan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi, budaya menjalankan sejumlah fungsi yang sangat penting. Menurut Sulaksono (2015: 30) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai

batasan tingkah laku individu yang ada dalam organisasi. Pendapat ini diperjelas oleh Robbins dan Judge (2013: 262) yang menyatakan bahwa terdapat lima fungsi budaya organisasi, antara lain : (1) budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lain : (2) budaya memberikan rasa identitas ke semua anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang, (4) budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial yang menjadi perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan, dan (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Terkait aspek budaya organisasi dalam segi karakteristik Robbins (2013: 279) menjelaskan tujuh faktor budaya organisasi yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko, (2) Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis, dan perhatian kepada rincian, (3) Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut, (4) Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut, (5) Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu, (6) Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai, (7) Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Agar dapat memahami dan mengelola budaya organisasi dengan efektif, maka perlu memperhatikan beberapa indikator untuk mengukur, menganalisis, dan mendapatkan wawasan tentang nilai-nilai, norma, simbol, dan praktik yang ada pada budaya dalam organisasi tersebut. Menurut Eliana Sari (2009: 39), indikator dari budaya organisasi yang akan mendukung perkembangan organisasi ditunjukkan dengan : (1) Anggota organisasi diperlakukan sebagai manusia yang wajar, tidak diperlakukan sebagai kuli, (2) Anggota organisasi dikembangkan bakat dan pengetahuannya melalui pendidikan dan latihan, (3) Anggota organisasi dipenuhi kebutuhan materiil dan non-materiilnya, (4) Anggota organisasi diberi kesempatan untuk

memberi sumbangan pemikiran untuk kemajuan organisasi. Sedangkan menurut Busro (2018:23) adapun) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: (1) Jaminan diri (self assurance), (2) Ketegasan dalam bersikap (decisiveness), (3) Kemampuan dalam pengawasan (supervisory ability), (4) Kecerdasan emosi (intelligence), (5) Inisiatif (initiative), (6) Kebutuhan akan pencapaian prestasi (need for achievement), (7) Kebutuhan akan aktualisasi diri (need self actualization), (8) Kebutuhan akan jabatan/posisi (need for power), (9) Kebutuhan akan penghargaan (need for reward), (10) Kebutuhan akan rasa aman (need for security). Selain itu menurut Muhdar (2020:307) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: (1) Integritas, (2) Konsistensi, (3) Profesional, (4) Tanggung jawab, dan (5) Komunikasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang bertumbuh dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Menurut Pahlawansjah Harahap (2011: 28), ada beberapa indikator yang membedakan budaya organisasi yang satu dan yang lain, yang diyakini oleh setiap anggota organisasi merupakan nilai yang dimiliki dan berlaku di organisasi tersebut. Karakteristik tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : (1) yang tidak mempengaruhi efektivitas kerja secara langsung, dan (2) yang tidak mempengaruhi efektivitas kerja secara langsung. Sebagai anggota organisasi pendidikan, guru diharapkan memiliki peran penting dalam membentuk budaya dan dinamika organisasi. Pandangan Alkitab terkait dengan elemen budaya berupa kolaborasi tim dapat dilihat dalam pengajaran yang disampaikan oleh Rasul Paulus mengenai banyak anggota, tetapi satu tubuh yang tertulis di kitab 1 Korintus 12 : 12-14 Paulus menggunakan tubuh sebagai ilustrasi untuk menggambarkan bagaimana gereja, yang terdiri dari banyak anggota dengan berbagai keahlian, bekerja bersama sebagai satu kesatuan. Dalam konteks organisasi, ini berarti bahwa setiap individu, meskipun memiliki peran yang berbeda, harus bekerja bersama dalam harmoni untuk mencapai tujuan yang sama.

Kitab Roma 12 : 5 tertulis “Di dalam tubuh Kristus, kita yang banyak ini adalah satu tubuh, dan masing-masing adalah anggota yang satu terhadap yang lain.” Kitab ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berdasarkan Alkitab menekankan pentingnya kerjasama dan saling mendukung. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang unik, namun mereka semua bekerja untuk tujuan yang sama. Ini menciptakan keharmonisan dan efisiensi dalam bekerja bersama sebagai satu kesatuan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang berarti bombing atau tuntun. Dari kata pimpin lahir kata ke arah memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau membimbing atau menuntun. Menurut Kristiawan (2017: 115) kepemimpinan adalah kemampuan atau upaya seseorang untuk menginspirasi individu atau kelompok agar bekerja sama dalam menyelesaikan tugas mereka, dengan tujuan mendorong perilaku positif dan mengurangi perilaku negatif. Seorang pemimpin juga mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan menggunakan potensi serta sumber daya yang tersedia di dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dari definisi tersebut maka kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang menjadi kunci peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah berfungsi sebagai manajer pendidikan dalam menentukan jalannya pendidikan dan bertanggungjawab atas kelancaran proses pendidikan yang ia pimpin dengan memperhatikan segala hal yang dibutuhkan oleh sekolah. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen – komponen yang terkait dengan pembelajaran, terkait dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses pembelajaran, penilai, pengembangan guru layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.



Gambar 1.1. Fungsi Kepemimpinan

Gambar diatas menggambarkan tentang fungsi kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah menurut Widagdo (2020: 121). Berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan,

sebagai eksekutif, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pemerintahan.

Menurut Kartono (2013:189), indikator yang dapat dijadikan rujukan untuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan analitis, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang, (2) Ketrampilan berkomunikasi, dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi, (3) Keberanian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas, (4) Kemampuan mendengar, dimana mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah pendapat dari bawahannya, (5) Ketegasan, dimana dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24,1% dan dikatehui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $16,856 > 3,15$. budaya organisasi mengacu kepada norma, nilai, asumsi, keyakinan, dan harapan yang dibagikan dan disetujui oleh organisasi dan anggotanya berperan dalam membentuk perilaku dan cara kerja, sehingga akhirnya menjadi kebiasaan yang mengikat dan menciptakan karakter khas yang membedakan organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku individu dalam organisasi, yang berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator budaya organisasi meliputi: (1) inovatif memperhitungkan resiko, (2) memberikan perhatian pada setiap masalah, (3) berorientasi pada hasil yang akan dicapai, (4) berorientasi kepada semua kepentingan anggota, dan (5) agresif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 27,2% dan dikatehui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $19,769 > 3,15$. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk melibatkan, memimpin, mengelola, dan menginspirasi seluruh komunitas sekolah agar mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Indikator kepemimpinan kepala sekolah meliputi: (1) memiliki visi dan misi yang utuh, (2) memiliki tanggung jawab, (3) pemberdayaan staf, (4) keteladanan, (5) mendengarkan orang lain, (6) memberikan layanan prima, (7)

mengembangkan orang, (8) memberdayakan sekolah, (9) fokus kepada peserta didik, (10) kemampuan melakukan manajemen yang mengutamakan praktek.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara bersama-sama antara Budaya organisasi dan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru sebesar 35%. Kemudian berdasarkan uji penerimaan hipotesa, berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,029 > 3,15$ maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh diterima.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesa penelitian yang diajukan oleh penulis diterima yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kecamatan Balige secara partial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cory Claudia (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (2) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru; dan (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,856 > 3,15$ dan koefisien determinasi sebesar 24,1%. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik jugalah kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,769 > 3,15$ dan koefisien determinasi sebesar 27,2%. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik jugalah kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Balige dengan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,592$ dan koefisien determinasi ganda sebesar 35%. Ini berarti 35%

kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama. Dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,029 > 3,15$. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik jugalah kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Y. 2022. The Role Career Development, Organizational Citizenship Behavior and Leadership on Teacher Performance; An Empirical Study on Elementary School in Bandung International Journal of Artificial Intelligence Research. Vol. 6, No. 1, pp. xx-xx.
- Ashlan, Said dan Akmaluddin. 2021. Manajemen Kinerja Guru. Makasar : Penerbit Yayasan Barcode.
- Asterina, F., & Sukoco. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. VII, No. II, 208-219. doi:<https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>.
- Darmawati. 2013. Penilaian Angka Kredit Guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Efendi, Muhamad Nur dan Tutik Winarsih. 2022. Analisis Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah SMK Antartika Surabaya. Jurnal Ilmiah Edunomika, Vol 6, No 2.
- Hamzah B. Nina, Lamatenggo & Uno. 2014. Teori Kinerja Dan Pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawan, Muhammad, dkk. 2017. Manajemen Pendidikan. Sleman : Penerbit Deepublish.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada.
- Narayana, A. 2017. A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance. American Journal of Engineering and Technology Management, Vol. 2, No. 5.
- Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). Relationship of Transformational Leader of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments with Performance of Primary School Teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia. European Journal of Education Studies, Vol. 5, No. 11.
- Prayoga, F.I, Masroroh, N., & Safitri, N, V. 2024. Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia. SHEs: Conference Series. Vol. 7, No. 3.
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi 5. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono H., 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Supardi, 2014. Kinerja Guru. Edisi I Cet. II; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Susanto, Ahmad. 2016. Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tabrani, Rusyan. A dkk. 2000. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Uzer, M. 2002. Menjadi Guru Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Widagdo, 2020. Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan : Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru. Jember : Mandala Press.