



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Jambi

The Influence of Principal Leadership and Organizational Culture on the Performance of Private Vocational School Teachers in Jambi

Hernawaty¹, Elisabeth Sitepu², Fransiskus Gultom^{3*}

¹Universitas Darma Agung

Corresponding Author: fransiskus_gultom2277@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja guru SMK Swasta Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, menggunakan teknik survei. Adapun populasi dalam pelaksanaan penelitian ini adalah seluruh guru SMK Swasta Jambi. Teknik pelaksanaan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sistem random sampling yaitu; sistem pengambilan sampel dengan cara acak, dengan total keseluruhan sebanyak 35 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMK Swasta Jambi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Budaya Organisasi; Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to determine how much influence the principal's leadership and organizational culture partially or simultaneously have on the performance of teachers of Schools SMK Jambi. The research method used in this study is a quantitative method, using a survey technique. The population in the implementation of this study were all teachers of Schools SMK Jambi. The sampling technique in this study used a random sampling system, namely; a random sampling system, with a total of 35 teachers. The data collection technique used a questionnaire. While data analysis used multiple linear regression analysis. From the results of this study, it was concluded that there was an influence of principal leadership and organizational culture partially or simultaneously on the performance of teachers of Schools SMK Jambi.

Keywords: Principal Leadership; Organizational Culture; Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pada saat ini potensi suatu bangsa tidak lagi di nilai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada potensi sumber daya manusia yang terbentuk melalui lembaga pendidikan. Sejalan dengan tantangan globalisasi saat ini, pendidikan merupakan sesuatu yang penting karena sebagai salah satu penentu dari potensi sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan sistem pendidikan. Pendidikan merupakan sumber utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan sebagaimana tertuang dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Uraian diatas menjelaskan bahwa yang menjadi target dari pemberlakuan Sistem Pendidikan Nasional menjadikan manusia yang bermartabat dan membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Untuk mewujudkan itu semua tidak lepas dari peran aktif kepala sekolah, seluruh para guru dan staf-staf. Kepala sekolah, secara sederhana di definisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin sekolah dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Menurut James M Lipham (*dalam* Priansa, 2018) kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Akan tetapi untuk tercapainya suatu keberhasilan dalam pengelolaan sekolah, peran serta dari orang tua dan siswa turut mendukung keberhasilan itu. Selain itu, keberhasilan pengelolaan sekolah harus didukung pula dengan sikap pola dan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan akan lahirnya iklim kerja dan hubungan antar sesama yang harmonis dan kondusif dalam lingkungan sekolah.

Hal ini berarti bahwa seluruh komponen yang berada dalam lingkungan sekolah harus dikembangkan secara terpadu dalam meningkatkan relevansi dan kesesuaian dengan kualitas pendidikan. Dengan kata lain kepala sekolah harus mampu untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan (Priansa, 2018). Uraian di atas menerangkan, bahwa perkembangan dan kemajuan suatu sekolah sangat tergantung dari kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam memanajemen sekolah yang dipimpinnya, termasuk di dalamnya mengembangkan budaya organisasi. Organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung berbagai tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat pelaksanaan untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Sule dan Priansa, 2018).

Untuk mensinergikan semua sistem dan kebijakan sekolah dan untuk keberlangsungan lembaga pendidikan di butuhkan budaya organisasi yang kuat. Hal ini,

dimulai dari seorang kepala sekolah, guru-guru, siswa dan orang tua siswa. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi, memiliki budaya sendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan, kebijakan pendidikan dan perilaku orang yang ada didalamnya. Sebagai suatu organisasi, sekolah mempunyai suatu kekhasan sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dijalankannya.

Budaya organisasi seharusnya menunjukkan kompetensi sesuai dengan tuntunan pembelajaran yaitu menumbuh kembangkan peserta didik dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Keberadaan budaya organisasi harus di sadari oleh seluruh komponen yang berada dalam lingkungan sekolah, bahwa kehadiran budaya organisasi berawal dan mengacu pada visi pendirinya yang dipengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang meliputinya. Pada prinsipnya suatu budaya merupakan sebuah fenomena kelompok. Oleh karenanya, dalam mengkaji proses perkembangan budaya organisasi tidak terlepas dari proses keberadaan suatu kelompok organisasi.

Uraian diatas menerangkan, bahwa perkembangan budaya organisasi di sekolah menjadi sesuatu yang keberadaannya tidak terpisahkan dari semua komponen dalam lingkungan sekolah tersebut. Dengan kata lain, bahwa pemberlakuan budaya organisasi melibatkan semua yang berada dalam lingkungan itu, termasuk kinerja guru. Kinerja guru terlihat dari tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan amanah, profesi yang diamanahkan kepadanya, serta cerminan pendidikan moral yang di milikinya.

Hal demikian tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mendidik dan mengembangkan potensi peserta didik untuk kemajuan lembaga pendidikan ditempatnya mengajar (Priansa, 2018). Seorang guru memiliki tugas yang sangat mulia, sebab keberadaannya berkaitan dengan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Sebagai pribadi yang dapat menjelaskan, menerangkan dan mengembangkan nilai-nilai yang ada di dalam kurikulum, kemudian mentransfer nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas. Guru juga memiliki tugas yang beragam yang berkaitan dengan bentuk pengabdian.

Tugas itu meliputi bidang profesi dan bidang kemanusiaan, serta bidang kemasyarakatan. Dalam bidang sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik sehingga berbagai potensi yang dimilikinya mampu berkembang. Mendidik berarti menuntun dan mengajarkan serta mengembangkan sesuatu yang perlu dimiliki oleh peserta didik untuk menjadi bagian penting dari masyarakat. Mengajar berarti memberitahu dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga peserta didik mampu menguasainya, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki peserta didik yang nanti akan di perlukan untuk menjadi bagian dari masyarakat (Priansa, 2018).

Uraian diatas menjelaskan bahwa, kinerja guru merupakan perilaku yang tercermin dan kelihatan dari seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu yaitu, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Dengan demikian, tugas seorang guru tidak hanya mengajar pada waktu di kelas, tetapi seorang guru juga mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mendidik peserta didiknya.

Berdasarkan pengamatan awal dari peneliti dilapangan telah di dapatkan, bahwa dalam pelaksanaan tugas yang diamanahkan kepadanya guru-guru bertanggung jawab atas penyelesaian tugas-tugas tersebut, selain itu para guru sangat disiplin dengan

waktu dan pekerjaannya, serta profesional dalam mengajar dan mematuhi perintah pemimpin di sekolah tersebut. Sehingga dengan demikian, keberadaan guru yang mempunyai motivasi dan memiliki kinerja yang tinggi seperti ini, tentu sangat berpengaruh positif terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah.

Berdasarkan pengamatan awal dan observasi di lapangan, dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang guru, kepala sekolah, dapat dijelaskan bahwa pada umumnya guru-guru yang mengajar di SMK Swasta Jambi belum menunjukkan motivasi kerja, kreatifitas, kinerja, dan produktivitas kerja yang masih rendah, apalagi jika mengacu kepada standar kerja minimal yang dituntutkan kepada para guru. Sehingga tanpa mengabaikan berbagai faktor yang mempengaruhi hubungan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti, faktor kesejahteraan, iklim sosial, kesibukan lain diluar jam mengajar di sekolah.

Setiap sekolah memiliki ciri khas dalam kegiatan satuan pendidikan. Hal ini tidak lepas dari keaktifan kepala sekolah yang sangat variatif dalam menjalankan amanah, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa maju mundurnya sekolah itu tidak lepas dari tanggung jawab kepala sekolah. Dengan demikian kepala sekolah bertanggung jawab dan mampu mengakomodir berbagai permasalahan yang berhubungan dengan sistem pendidikan yang berada di bawah pimpinannya, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun sistem dalam melaksanakan pendidikan. Hal ini bertujuan, agar seorang kepala sekolah dapat mengembangkan untuk kemajuan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel. Sebagai manajerial, kepala sekolah menjalankan tugas manager tersebut harus mampu merespon tuntutan maupun masukkan yang di inginkan oleh bawahannya. Kemudian, sebagai seorang kepala sekolah juga harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar mampu melaksanakan berbagai program yang telah disepakati sebagai visi dan misi dari sekolah yang dimotorinya.

Mengingat sebagai kepala sekolah tidak hanya bertanggungjawab kepada para guru, staf dan peserta didik, tetapi juga harus menjalin hubungan dengan masyarakat secara luas. Dengan demikian tanggung jawab tersebut, menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memimpin dan manajemen. Berdasarkan teori dari para ahli dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebagaimana tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Oleh karena itu penulis juga tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Jambi".

METODE PENELITIAN

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Musfiquon (2012) penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode korelasi persial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis. Apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variable independennya dikendalikan (Sugiono, 2011).

Adapun desain penelitan ini menggunakan desain penelitian exspo fakto, menurut Sugiono (2007) yaitu suatu desain penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut kebelakang untuk

mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Variabel pada penelitian kuantitatif yaitu: Kepemimpinan kepala sekolah, (X1) terhadap kinerja guru (Y), Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), serta kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, seluruh data akan diproses dan diolah dengan analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Jambi

Dari hasil penelitian tentang kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Swasta Jambi yang mencakup indikator *conceptual skill*, *human skill*, dan *technical skill* secara umum menurut pendapat guru-guru adalah baik. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial sangat baik sebanyak 14,00%, yang baik sebanyak 78,00%, yang cukup baik 8,%, dan tidak ada yang jelek dan sangat jelek. Nilai dengan F_{hitung} untuk kepemimpinan kepala sekolah yaitu $3.98 < 31.62$ dengan signifikansi 0.001, selanjutnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 58.221 + 0.357X$, ini berarti apabila sertifikasi guru adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 58.221, Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,357 poin pada konstanta 58.221 besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx1.y = 0.357$. Kepemimpinan kepala sekolah yang dilaksanakan dengan baik dan didasari dengan niat dan kesadaran untuk profesional akan meningkatkan kinerja guru.

Dari hasil tersebut uji untuk masing-masing sub variabel didapatkan bahwa 7,75% kepala sekolah baru memiliki keterampilan konsep yang cukup, sehingga perlu ditingkatkan menjadi baik bahkan sangat baik. Keterampilan hubungan manusia sebanyak 67% telah baik tetapi masih sekitar 7,08% baru pada taraf cukup. Sehingga kemampuan hubungan manusia perlu ditingkatkan. Adapun kemampuan teknis kepala sekolah 65% baik tetapi ada 14% yang masih cukup baik sehingga perlu ditingkatkan. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah telah memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan kepemimpinan. Namun demikian ada beberapa hal yang ditemukan dan perlu dicermati agar keterampilan kepala sekolah dapat lebih ditingkatkan. Berkaitan dengan keterampilan dalam penguasaan konsep, sebagian kepala sekolah di SMK Swasta Jambi masih memiliki kelemahan dalam keterampilan konseptual. Kelemahan tersebut kelihatan pada saat merencanakan semua kegiatan sekolah. Sebagian besar kepala sekolah pada SMK Swasta Jambi sudah membuat perencanaan kegiatan sekolahnya akan tetapi hanya beberapa saja yang mampu melaksanakan program kegiatan tersebut dengan baik. Hal ini disebabkan kemampuan secara konseptual untuk menyusun perencanaan kegiatan sekolah tergolong masih lemah. Banyak rencana kegiatan sekolah yang disusun tidak berdasarkan kebutuhan riil di lapangan akan tetapi berdasarkan kebiasaan yang sudah berlaku.

Kelemahan konseptual lain yang menyebabkan keterampilan kepala sekolah dalam memimpin belum baik adalah kelemahan dalam mengkoordinasi kegiatan sekolah. Saat ini kegiatan di sekolah memang banyak sekali terkait dengan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses pembelajaran. Contoh kegiatan-kegiatan

tersebut diantaranya kegiatan organisasi guru, kegiatan peringatan Hari Pendidikan Nasional, Kegiatan Hari Olahraga, Kegiatan peringatan-peringatan hari besar agama, kegiatan hari-hari besar nasional lainnya, kegiatan lomba baik guru, kepala sekolah, maupun siswa dimana kegiatan-kegiatan tersebut biasanya berjalan beriringan. Dibutuhkan keterampilan kepala sekolah dalam mengkoordinasi kegiatan tersebut. Kepala sekolah harus berani mengambil langkah tegas untuk tidak mengikuti kegiatan tersebut apabila manfaat yang diperoleh tidak sebanding dengan waktu mengajar yang dikorbankan guru untuk kegiatan tersebut.

Beberapa kepala sekolah lemah dalam mengkoordinasi kegiatan tersebut sehingga banyak guru yang terbebani oleh dua pekerjaan sekaligus yaitu pekerjaan mengajar dan mengikuti kegiatan diluar kegiatan mengajar. Koordinasi yang lemah menyebabkan banyak yang dikorbankan. Guru tidak bisa mengajar dengan baik yang berakibat pada rendahnya mutu pembelajaran siswa yang pada akhirnya akan menjadi beban bagi guru itu sendiri. Kelemahan konsep selanjutnya adalah kelemahan kepala sekolah dalam mengembangkan kurikulum. Beberapa kepala sekolah yang ada saat ini adalah kepala sekolah dengan tradisi paternalistik untuk taat kepada petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis.

Sampai dengan tahun 2004 sekolah belum diberi kesempatan oleh pemerintah untuk mengembangkan kurikulum sendiri, baru pada tahun 2006 sekolah bisa mengembangkan sendiri kurikulumnya. Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan di sekolah seharusnya merespon baik terhadap perkembangan kurikulum ini, akan tetapi karena keterampilan konsep untuk mengembangkan kurikulum masih lemah banyak diantara mereka yang menanggapi pengembangan kurikulum ini dengan sikap apatis. Hal ini menyebabkan guru yang ingin berkembang dan berinovasi merasa dibatasi. Beberapa guru bahkan mempunyai keterampilan mengembangkan kurikulum yang lebih baik dari kepala sekolahnya. Seharusnya kepala sekolah bersifat kooperatif dalam mengembangkan kurikulum. Walaupun pemahaman kepala sekolah tentang pengembangan kurikulum masih lemah akan tetapi dengan kerjasama yang harmonis maka penguasaan konsep pengembangan kurikulum ini bisa dicapai.

Keterampilan manajerial kepala sekolah yang juga memiliki angka di bawah baik yaitu keterampilan hubungan manusia sebanyak 8,00%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki keterampilan hubungan manusia di bawah baik cukup rendah. Lemahnya keterampilan hubungan manusia dari kepala sekolah lebih banyak disebabkan kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru. Banyak guru yang belum mengerti tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sehingga apabila kepala sekolah tidak sering berkomunikasi dengan guru maka akan terjadi kesalahpahaman diantara mereka. Banyak guru yang merasa sering ditinggalkan dinas luar oleh kepala sekolah sehingga fungsinya sebagai supervisor menjadi tidak maksimal, begitu juga fungsinya sebagai konselor menjadi tidak maksimal pula, padahal di sisi lain guru sangat memerlukan bimbingan dari kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas hariannya.

Komunikasi yang harmonis antara keduanya mutlak diperlukan guna menekan kesalahpahaman tersebut. Pada akhirnya diharapkan ada saling pengertian dalam menjalankan tugas masing-masing. Kepedulian kepala sekolah dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Tidak banyak kepala sekolah yang suka memberikan penghargaan kepada guru. Penghargaan tidak selamanya

bernilai kuantitas, pemberian pujian, tepukan pundak, dan memberi kepercayaan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang secara tidak langsung membantu guru untuk meningkatkan jenjang karirnya perlu dilakukan untuk meningkatkan hubungan yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi SMK Swasta Jambi yang mencakup *individual autonomy, structure, support, identity, conflict tolerance*, dan *risk tolerance*, didapatkan secara umum adalah baik. Sekolah yang memiliki budaya organisasi sangat baik 10,77%, baik 76,92%, cukup baik 12,31%, dan tidak ada sekolah dengan budaya organisasi kurang baik dan tidak baik. Besarnya angka sekolah dengan budaya organisasi cukup baik perlu mendapat perhatian agar bisa ditingkatkan ke arah baik bahkan sangat baik. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 22,50%, dengan besarnya angka pengaruh yaitu 0.475 dan nilai signifikansi $0.475 < 0.05$, Nilai perbandingan F_{tabel} dengan F_{hitung} untuk budaya organisasi yaitu $4.067 < 43.029$ dengan signifikansi 0.008, selanjutnya budaya organisasi terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 30.556 + 0.747X$, ini berarti apabila budaya organisasi adalah nol maka kinerja guru nilainya akan konstant sebesar 30.556. Apabila budaya organisasi meningkat 1 poin maka kinerja akan meningkat sebesar 0,747 poin pada konstanta 30.556 dengan besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx^2.y = 0.475$.

Beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi pada beberapa sekolah belum mencapai kriteria yang baik diantaranya adalah lemahnya peran kepala sekolah dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada guru untuk bekerja dengan baik. Saat ini beberapa guru telah bekerja dengan baik akan tetapi ada beberapa guru yang baru bekerja sebagai rutinitas, belum merupakan sesuatu yang punya nilai. Selain kepala sekolah peran komitmen bersama diantara anggota organisasi akan menjadi pendorong guru untuk bekerja maksimal. Komitmen tersebut akan menjadi bagian dari guru manakala diwujudkan dalam bentuk aturan yang bisa diterima semua pihak. Faktor selanjutnya adalah lemahnya rasa bangga akan pekerjaan sebagai guru dan organisasi sekolah itu sendiri. Untuk meningkatkan kebanggaan guru terhadap pekerjaannya guru harus selalu dimotivasi dan diingatkan oleh kepala sekolah bahwa pekerjaan tersebut sudah menjadi pilihan sehingga tidak ada alasan untuk tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja sebagai guru bukan hanya akan merugikan siswa tetapi juga guru itu sendiri. Saat ini guru yang kinerjanya tidak baik tetap bisa naik pangkat tetapi akan sulit bersaing untuk mencapai karir yang lebih tinggi karena era keterbukaan telah menjadikan masyarakat sebagai pengamat terhadap kinerja guru.

Faktor keterbukaan terhadap konflik juga masih merupakan penyebab kurang sehatnya budaya organisasi di sekolah. Masalah yang sering muncul adalah kurangnya keterbukaan terhadap penyelesaian masalah dan kritik. Peran kepala sekolah dalam menjaga keterbukaan terhadap konflik sangat besar. Saat ini masalah yang banyak muncul di sekolah lebih banyak diselesaikan antar personal yang berkonflik, belum melibatkan semua anggota organisasi untuk berperan serta menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal ini akan menyebabkan peran anggota organisasi melemah. Untuk masalah-masalah tertentu yang memang tidak dapat diselesaikan melalui

musyawarah bersama dan harus diselesaikan antar personal hendaknya dibuka pendapat yang ingin disampaikan oleh anggota organisasi dalam menyelesaikan permasalahan.

Keberanian sekolah untuk mengambil keputusan sehubungan dengan pengembangan sekolah merupakan faktor yang menentukan budaya organisasi yang baik. Dengan era manajemen berbasis sekolah, sekolah mempunyai kebebasan untuk berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki sekolah. Meskipun secara keseluruhan budaya organisasi sudah berjalan dengan baik, namun dalam hal keberanian sekolah untuk mengambil keputusan sangat perlu mendapatkan perhatian yang lebih. Beberapa responden yang menyatakan bahwa sekolah sudah cukup berani mengambil keputusan untuk mengembangkan sekolahnya tanpa harus menunggu petunjuk pelaksanaan yang ada. Ketergantungan sekolah akan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis kadang-kadang membuat guru harus menunggu untuk bisa kreatif dan inovatif. Oleh sebab itu, agar keunggulan sekolah dapat tercapai diperlukan keberanian untuk mengambil suatu keputusan.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Jambi

Dari hasil penelitian tampak bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta Jambi dengan koefisien korelasi sebesar 0,297. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi $Y = 15.421 + 0,317X$ kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah nol maka kinerja guru akan konstant sebesar 15.421, apabila terjadi kenaikan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,317 dan demikian pula sebaliknya. Apabila terjadi budaya organisasi sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,5620 dan demikian pula sebaliknya. Pengaruh yang diberikan adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak. Jadi koefisien kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama yang ditunjukkan dengan $r_{x_1x_2y} = 0.828$. Pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi guru dan motivasi berprestasi guru adalah signifikan.

Kinerja Guru menjadi target lembaga, tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja guru dan perbaikan layanan pada peserta didik. Dapat dikatakan bahwa telah mengelola sumber daya yang dimiliki sekolah dengan cukup baik untuk meningkatkan keluaran sekolah, tingkat kelulusan siswa dan nilai ujian akhir yang baik. Keunggulan sekolah dipengaruhi oleh banyak sekali komponen yaitu antara lain input yang berupa kualitas peserta didik, instrumental input yaitu kualitas guru dan karyawan, kelengkapan sarana dan prasarana sekolah, budaya organisasi sekolah dan yang tak kalah pentingnya adalah kualitas kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, masukan lingkungan dan masih banyak lagi. Semua komponen tadi membentuk suatu sistem yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh lembaga. Tanpa kerjasama yang baik antar komponen di atas keunggulan sekolah sulit terealisasi. Dalam penelitian ini dua komponen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam kinerja guru suatu

sekolah yaitu sebesar 29,7% yang berarti bahwa masih 70.3 % faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa umumnya SMK Swasta Jambi memiliki kinerja guru yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh:

1. Skor kepemimpinan kepala sekolah 81. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Swasta Jambi dengan koefisien korelasi sebesar 21%. Nilai perbandingan F_{tabel} dengan F_{hitung} untuk kepemimpinan kepala sekolah yaitu $4.21 < 35.82$ dengan signifikansi 0.000,
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 69.27 + 0.38X$, ini berarti apabila sertifikasi guru adalah nol, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 67.334, Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,471 poin pada konstanta 67.334 besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx1.y = 0.473$.
3. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK Swasta Jambi dengan koefisien korelasi sebesar 24,3%. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 22,50%, dengan besarnya angka pengaruh yaitu 0.475 dan nilai signifikansi $0.475 < 0.05$, Nilai perbandingan F_{tabel} dengan F_{hitung} untuk budaya organisasi yaitu $4.067 < 43.029$ dengan signifikansi 0.008, selanjutnya budaya organisasi terhadap kinerja guru diregresikan sehingga $Y = 30.556 + 0.747X$, ini berarti apabila budaya organisasi adalah nol maka kinerja guru nilainya akan konstant sebesar 30.556. Apabila budaya organisasi meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,747 poin pada konstanta 30.556 dengan besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan dengan $rx2.y = 0.475$. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK Swasta Jambi koefisien korelasi sebesar 29,70%. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi $Y = 15.421 + 0.317X_1 + 0.5620X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah nol maka kinerja guru akan konstant sebesar 15.421, apabila terjadi kenaikan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,317 dan demikian pula sebaliknya. Apabila terjadi budaya organisasi sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,5620 dan demikian pula sebaliknya. Pengaruh yang diberikan adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak. Jadi koefisien kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama yang ditunjukkan dengan $rx1.x2.y = 0.828$. Pengaruh yang diberikan oleh sertifikasi guru dan motivasi berprestasi guru adalah signifikan. Para guru diharapkan dapat lebih meningkatkan tanggung jawab dalam mengajar dan menanamkan rasa senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cut Nurviza, Y. N. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh.
- Endang Tirtana Putra, Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat". <https://media.neliti.com/media/publications/40242-ID-pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-guru.pdf> (akses 22 Juli 2024).
- Gultom Fransiskus, at all., 2023. *Implementation of Community Education and Knowledge Development in the Utilization of Digital Literacy*. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA Journal of Research in Science Education* <http://jppipa.unram.ac.id/index.php/jppipa/index>, JPPIPA 9 (2) (2023).
- Gultom Fransiskus, at all., 2024. *The Effect of Teacher Competence on Student Learning Outcomes*. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA Journal of Research in Science Education* <http://jppipa.unram.ac.id/index.php/jppipa/index>, JPPIPA 10(SpecialIssue) (2024).
- M. Hamron Rosadi, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTs Maarif Se-Kabupaten Purworejo. <https://repository.ustjogja.ac.id/doc/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-budaya-organisasi-dan-motiv1074187> (akses 22 Juni 2024)
- Musfiqon, (2012). Mengembangkan Media Belajar dan Sumber Belajar. Jakarta:
- Priansa. D. J. (2018). Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2011). Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T dan Donni J. P. (2018).Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Yulizar. Y, R, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja". [file:///C:/Users/acer/Downloads/5583-Article%20Text-16227-1-10-20200411% 20\(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/5583-Article%20Text-16227-1-10-20200411%20(1).pdf) (akses 23 Juni 2024).