

PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Tsaniatul Jinan Z¹, Ahmad Fawaid Robitus Sururi², Siti Nur Halimatul Fatimah³, Mu'alimin⁴

Email: tsaniatuljinan@gmail.com¹, robitussurur67@gmail.com²,
sitinurhalimatulf@gmail.com³, mualimin@gmail.com⁴

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Abstrak: Penelitian ini mengulas peran budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku, serta gaya kepemimpinan yang efektif, memiliki kontribusi krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas para pendidik. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur review, yang menggali sumber-sumber seperti jurnal, buku, dan artikel terkait pendidikan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang kondusif berdampak positif pada kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang strategi-strategi efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui optimalisasi kinerja guru.

Kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru, pendidikan.

Abstract: *This research reviews the role of organizational culture and school principal leadership style in improving teacher performance in educational institutions. Organizational culture, which includes values, norms, and behavior, as well as effective leadership styles, has a crucial contribution in forming a work environment that supports, motivates, and increases the productivity of educators. The research method used is a literature review study, which explores sources such as journals, books and articles related to education. The findings from this research indicate that a strong organizational culture and conducive leadership style have a positive impact on teacher performance. The results of this research provide insight into effective strategies for improving the quality of education through optimizing teacher performance.*

Keywords: *organizational culture, leadership style, school principal, teacher performance, education.*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah telah menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja guru di berbagai lembaga pendidikan. Keduanya memiliki peran yang krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas para pendidik. Dalam konteks ini, studi tentang peran budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak hanya menjadi suatu keharusan, tetapi juga suatu kebutuhan mendesak dalam merumuskan strategi-strategi efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang terinternalisasi dalam struktur organisasi sekolah. Pengelolaan budaya organisasi yang baik dapat memberikan landasan yang kokoh bagi kolaborasi, inovasi, dan kesinambungan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran sentral dalam membimbing, mengarahkan, dan menginspirasi para guru dalam mencapai tujuan bersama. Dengan gaya kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun hubungan saling percaya, dan merangsang kreativitas serta inovasi di antara staf pengajar.

Dalam penelusuran ini, kami akan menguraikan peran budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pertama, kami akan mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan di dalam lembaga pendidikan, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas guru. Kedua, kami akan membahas peran vital gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk motivasi, komitmen, dan kinerja guru. Terakhir, kami akan menyelidiki sinergi antara budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung pertumbuhan profesional guru. Melalui pemahaman yang mendalam tentang peran ini, diharapkan dapat merumuskan strategi-strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui optimalisasi kinerja guru.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi Literatur Review. Studi literatur review merupakan pendekatan penelitian yang menggali dan menganalisis berbagai sumber literatur seperti jurnal, buku, artikel, dan dokumen terkait lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang suatu topik penelitian. Dalam konteks penelitian ini, studi literatur review digunakan untuk menyelidiki peran budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sumber-sumber literatur yang digunakan meliputi jurnal nasional dan internasional, buku, artikel dari berbagai media, serta dokumentasi-dokumentasi resmi terkait pendidikan. Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, dan perilaku yang terinternalisasi di lingkungan sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti menyelidiki bagaimana implementasi budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas guru. Analisis dilakukan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi budaya organisasi dan bagaimana budaya tersebut memengaruhi dinamika lingkungan belajar dan pengajaran di sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif bagi guru. Dalam penelitian ini, peneliti mengeksplorasi berbagai gaya kepemimpinan yang dapat mendorong kinerja guru. Analisis

dilakukan terhadap strategi-strategi kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan motivasi, partisipasi, dan efektivitas guru dalam proses pembelajaran. Penelitian ini juga meneliti bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat berinteraksi secara sinergis untuk meningkatkan kinerja guru. Analisis dilakukan terhadap strategi-strategi kolaboratif yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan kontribusi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif bagi guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang peran budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru telah menjadi fokus penelitian yang luas. Budaya organisasi di sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di berbagai tingkat sekolah. Ini menandakan bahwa faktor-faktor budaya dan kepemimpinan memiliki dampak yang penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan produktif bagi guru. Studi-studi yang dilakukan dalam konteks ini sering kali mengukur berbagai aspek kinerja guru, termasuk prestasi akademik siswa yang dihasilkan oleh guru, tingkat kepuasan kerja guru, partisipasi dalam pengembangan profesional, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam variasi variabel terikat yang diukur dalam konteks pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sebagian besar penelitian lebih fokus pada hasil-hasil konkret seperti prestasi akademik siswa, sementara aspek-aspek lain seperti keterlibatan dalam kegiatan sekolah dan kontribusi terhadap pengembangan profesional mungkin tidak seimbang dalam perhatian. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk lebih memperluas cakupan penelitian dalam hal variabel yang diukur, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih holistik tentang dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Misalnya, penelitian yang lebih mendalam tentang dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan guru dalam berkolaborasi, memecahkan masalah, dan menghadapi tantangan-tantangan baru dalam pendidikan abad 21 dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang hubungan ini.

Hasil Penelitian M. Ahsan Agussalim, Arifuddin Siraj, La Ode Ismail Ahmad (2018) menyoroti implementasi budaya organisasi di MAN 1 Makassar. Melalui pendekatan kualitatif dan fenomenologis, penelitian ini menemukan bahwa penerapan budaya organisasi, terutama budaya disiplin dan kerjasama, telah berhasil meningkatkan pelayanan administrasi di sekolah tersebut. Implementasi ini berfokus pada nilai-nilai hubungan sosial dan komunikasi yang baik antar sesama, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan administrasi.

Penelitian selanjutnya Rina Wahyuni¹, Dagai L. Limin, Eshariyani, Amellya Mareta Savitri, Nur Mentarini (2020) mengungkapkan peran budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah. Melalui metode yang sama, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi, terutama budaya disiplin dan penguasaan teknologi, telah membantu meningkatkan profesionalisme guru. Namun, tantangan yang dihadapi termasuk keterbatasan dalam menyesuaikan diri dengan pembaharuan kurikulum dan kurangnya antusiasme dari beberapa guru.

Penelitian Agus Anas Fuadi (2014) menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru. Hasil ini menunjukkan pentingnya elemen-elemen tersebut dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian Dinda Syafira, Rizky Mutia Annisa, Mai Syaroh, M. Hangga Reksa B.R Sirait, Bariqi Abhari Saragih (2022) menyoroti peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio. Meskipun pembinaan disiplin, motivasi, dan hubungan kerja yang kondusif telah memberikan dampak positif, terdapat juga hambatan seperti budaya disiplin kerja yang belum optimal dan ketersediaan sarana prasarana yang kurang memadai, yang memengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

Penelitian Rika Mardiaty, Sri Listyarni, Budi Santoso (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Temuan ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung bagi kinerja guru.

Studi oleh Rusmaladi, Edi Harapan, dan Tahrin (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Penelitian lain oleh Anastasia Dewi Anggraeni (2017) menemukan bahwa persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi dengan kinerja guru.

Selain itu, penelitian oleh Julina Aisyafarda dan Alit Sarino (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara simultan. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Studi oleh Himawan Rosyidi, Suwandi, dan Joko Mariyono (2021). menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara penerapan presensi elektronik tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian oleh Asep Ahmad Rifa'i (2020) menyoroti pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja guru. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Hasil penelitian Ani Maryani, Bukman Lian, Ratu Wardarita (2020) menunjukkan Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Begitu pula, penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang dibangun di lingkungan sekolah juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Artinya, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi kinerja guru.

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
1	M. Ahsan Agussalim, Arifuddin Siraj, La Ode Ismail Ahmad	Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Man I Makassar	Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 2, 2018	Menggunakan metode kualitatif dan pendekatan fenomenologis, pedagogis, sosiologis dan psikologis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi 1 Makassar telah dilaksanakan dengan baik yang berupa budaya organisasi dalam meningkatkan pelayanan administrasi di MAN penerapan budaya disiplin dan kerjasama yang mengacu pada nilai-nilai hubungan sosial dan komunikasi yang baik antar sesama. rekan pribadi yang telah bertekad untuk mencapai tujuan. Upaya peningkatan pelayanan administrasi yang diamati di MAN 1 Makassar telah menunjukkan kualitasnya, salah satunya dengan membuktikan adanya hubungan yang harmonis antar sesama pribadi, mulai dari siswa, pegawai, guru, dan kepala sekolah, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kerjasama, baik dalam bidang struktur alam dan budaya.
2	Rina Wahyuni, Dagai L. Limin, Eshariyani, Amellya Maretta Savitri, Nur Mentarini	Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran Guru Di Sekolah	Equity in Education Journal (EEJ), Vol. 5, No. 2, 2020.	Menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah sudah baik dengan menerapkan: (a)

Peran Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

					<p>budaya disiplin bagi guru dan siswa, dan (b) budaya melek teknologi serta penguatan kemampuan guru melalui supervisi pembelajaran dan pemberian tindak lanjut melalui in house training sebagai upaya mengembangkan kompetensi dan kapasitas pembelajaran guru di sekolah. Selain itu, tantangan dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah meliputi: (a) keterbatasan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan pembaharuan kurikulum yang berlaku, (b) minimnya antusiasme dan komitmen guru khususnya bagi guru yang sudah mendekati masa pensiun (purna tugas), serta (c) masih ada guru yang mempertahankan kebiasaan penggunaan metode pembelajaran dengan teknik ceramah sepanjang pembelajaran.</p>
3	Agus Anas Fuadi	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Informatika Vol 1. No. 2 2014.	Menggunakan metode Penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan	Hipotesis yang dirumuskan adalah: terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi,

		Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating		kuantitatif.	<p>dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai variabel moderasi terhadap produktivitas pegawai SMA Muhammadiyah 1 Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian survei terhadap pegawai SMA Muhammadiyah 1 Klaten dengan sampel sebanyak 60 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan pengolahan kuesioner, uji asumsi regresi, analisis jalur, uji t, uji F dan uji R². Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai SMA Muhammadiyah 1 Klaten secara parsial. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai SMA Muhammadiyah 1 Klaten secara simultan. Dari analisis yang dimoderasi</p>
--	--	---	--	--------------	---

Peran Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

					menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi variabel moderasi karena koefisiennya lebih kecil dibandingkan koefisien pengaruh langsungnya. Dari uji R2 menunjukkan variabel independen mampu menjelaskan produktivitas sebesar 17,7% dan 82,3% dijelaskan variabel lain.
4	Dinda Syafira, Rizky Mutia Annisa, Mai Syaroh, M. Hangga Reksa B.R Sirait, Bariqi Abhari Saragih	Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio	Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 6 Nomor 2 2022	Menggunakan pendekatan penelitian ini adalah pendekatan Kualitatif dengan metode deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pola pembinaan disiplin di MTs. Al-Washliyah Medan Krio telah dijalankan sesuai dengan peraturan yang ada. Pembinaan disiplin dilakukan dengan pendekatan persuasif, lewat pengawasan, membimbing, dan memberi pengarahan, dan pemberian sanksi sesuai tingkat pelanggaran. (2) Cara pemberian motivasi di MTs. Al-Washliyah Medan Krio telah berjalan dengan efektif, namun tidak ada pemberian sertifikat, bonus, dan honor apabila para guru dan personil madrasah menjalankan tugas yang dibebankan

					<p>dengan baik.</p> <p>(3) Hubungan perilaku antara personil madrasah dilaksanakan dalam bentuk interaksiformal dan informal, serta berjalan dengan kondusif. Hubungan kerja terjalin lewat budaya kerja sama, budaya transparansi, budaya kepedulian, budaya saling menghargai, dan kegiatan-kegiatan madrasah yang meningkatkan solidaritas para personil madrasah.</p> <p>(4) Hambatan yang ditemukan di MTs. Al-Washliyah dalam meningkatkan kinerja adalah budaya disiplin kerja yang belum maksimal diperlihatkan oleh paraguru serta sarana prasarana yang masih belum memadai.</p>
5	Rika Mardiyati, Sri Listyarni, Budi Santoso	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	Jurnal Basicedu Vol 7 No1 2023	Menggunakan metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.	Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja guru, kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif signifikan pada kinerja guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif signifikan

Peran Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

					pada budaya organisasi. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Implikasi dari penelitian ini adalah profesionalitas kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuan manajerial dalam mengelola sekolah, sehingga perlu kepala sekolah mengikuti pelatihan dan workshop yang menunjang kepemimpinan kepala sekolah.
6	Rusmaladi, Edi Harapan, Tahrin	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 5 Nomor 2 2021	Menggunakan metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik parsial maupun simultan di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.
7	Anastasia Dewi Anggraeni	Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 4 No. 3 Nopember 2017	Menggunakan metode penelitian yang digunakan adalah metode survei (kuantitatif) dengan analisis koresional.	Hasil analisa hubungan antara persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi koefisien 2,278, signifikan 0,036 <0,05. Hasil analisis pengaruh antara budaya

					<p>organisasi sekolah dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien 2,008, signifikan 0,028 <0,05. Hasil analisis pengaruh antara persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ganda r_{12} sebesar 0,858 dan koefisien determinasi r_{12}^2 sebesar 73,67%, dan persamaan garis regresi = $170 + 0,99 X_1 + 1,3 X_2$. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru.</p>
8	Julina Aisyafarda, Alit Sarino	Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4no. 2, Juli 2019	Menggunakan metode penelitian menggunakan survey explanatory	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara simultan. Oleh karena itu, Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaya kepemimpinan situasional kepala

Peran Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

					sekolah dan budaya organisasi.
9	Himawan Rosyidi, Suwandi, Joko Mariyono	Pengaruh Penerapan Sistem Presensi Elektronik, Budaya Organisasi dan Kompetensi guru Terhadap Kinerja	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Volume 1 Nomor 2 Juli 2021	Menggunakan penelitian eksplanasi serta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini adalah penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompetensi Guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, penerapan presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi Guru berpengaruh terhadap kinerja, motivasi belum mampu memediasi pengaruh penerapan presensi, budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja.
10	Asep Ahmad Rifa'i	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru	Indonesian Journal of Education Management and Administration Review Volume 4 Number 1 June 2020	Menggunakan metode deskriptif analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Ini berarti semakin efektif kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru; 2) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin

					<p>kondusif budaya kerja, maka semakin meningkat kinerja guru; 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin kondusif budaya kerja sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru.</p>
11	Fevi Selfiati, Bukman Lian, Ratu Wardarita	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang	Jurnal Pendidikan, Vol.9 No.1, Januari 2021	Menggunakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, menggunakan teknik survei	hasil penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMP se -Kecamatan sako Palembang.
12	Ayu Puspita Sari, Syarwani Ahmad, Helmi Harris	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Jambura Journal of Educational Management Volume 2 Nomor 2, September 2021	Menggunakan penelitian kuantitatif yang datanya berupa angka dimulai dari akumulasi data, analisis data, dan hasil dari penelitian tersebut.	Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang ; (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di di SMA dan SMK Pembina Palembang. (3) budaya organisasi dan motivasi

Peran Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

					kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang
13	Ridwan	Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.1, No. 4 Desember 2021	Menggunakan Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan studi Pustaka	Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi adalah kebiasaan yang muncul akibat dibentuk dan diterapkannya nilai, norma, dan kebijakan oleh pemimpin dalam organisasi. (2). kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi. (3) peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: karyawan perlu memperhatikan inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada manfaat, orientasi terhadap orang, orientasi pada tim, agresivitas, serta stabilitas kerja agar terbentuk kinerja yang baik. Hal ini akan bermanfaat pada membangun kebiasaan karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu

					menggagas beberapa ide atau keputusan tentang nilai, norma, dan kebijakan yang mampu mengikat dan membawa karyawan pada arah membiasakan diri terhadap ide tersebut hingga membentuk suatu budaya kerja bagi organisasi.
14	Ni Made Muliartini, Nyoman Natajaya, Gusti Ketut Arya Sunu	Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 2 Singaraja	Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, Vol. 10 No. 1, Bulan April 2019	Menggunakan metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sederhana sebesar 0,517, korelasi parsial 0,256 dan sumbangan efektifnya sebesar 10,74%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sederhana sebesar 0,564, korelasi parsial 0,283 dan sumbangan efektifnya sebesar 13,61%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan korelasi sederhana sebesar 0,613, korelasi parsial 0,298 dan sumbangan efektifnya sebesar 16,75%, (4) terdapat kontribusi yang

Peran Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

					<p>signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sederhana sebesar 0,564, korelasi parsial 0,288 dan sumbangan efektifnya sebesar 13,73%, (5) secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan, etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,794 dan kontribusinya sebesar 54,8% terhadap kinerja guru. Dengan demikian keempat variable tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan peningkatan kinerja guru di SMK 2 Singaraja.</p>
15	Ani Maryani, Bukman Lian, Ratu Wardarita	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru	Journal of Innovation In Teaching and Instructional Media Vol. 1 No 1, September 2020	Menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh yang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

A. Budaya Organisasi dalam Konteks Peningkatan Guru

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai inti, norma, dan praktik yang dianut oleh organisasi. Ini mungkin mencakup nilai-nilai seperti inovasi, keragaman, kolaborasi, atau orientasi kualitas. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif sering kali menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan diarahkan untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi mengacu pada nilai, sikap, dan norma perilaku yang dilembagakan kemudian diekspresikan dalam identitas sekolah dan mempengaruhi perilaku organisasi sekolah. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa faktor organisasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja sangat membantu individu mencapai efisiensi kerja. Faktor iklim organisasi yang disebutkan antara lain uraian tugas yang jelas, kewenangan yang memadai, tujuan kerja yang ambisius, pola komunikasi yang efektif di tempat kerja, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif lengkap.

Secara umum, budaya berada di bawah ambang batas kesadaran, karena budaya melibatkan cara seseorang berpenampilan, berfikir, bertindak, dan merasakan dan bereaksi Kreitner & Kinicki (1992). Teori ini berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar untuk membentuk, menemukan, atau menumbuhkan suatu kelompok dengan mempelajari adaptasi eksternal dan mengintegrasikannya ke dalam organisasi, yang akan dilakukandengan baik, koheren dan bernilai, serta berfungsi sebagai acuan bagi hal-hal baru. Karyawan untuk menyempurnakan penerimaan, pemikiran dan perasaan mereka terhadap setiap masalah secara detail dan detail.

Dengan memahami konsep dasar budaya secara umum di atas, kita akan mencoba memahami budaya dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut budaya organisasi. Pengertian organisasi disini lebih condong pada organisasi formal. Dengan kata lain kerjasama yang terjalin antar anggota mempunyai unsur visi dan misi, sumber daya, landasan hukum struktur, dan struktur yang jelas untuk mencapai tujuan tertentu. Selama lebih dari seperempat abad, studi tentang budaya organisasi telah menjadi perhatian khusus para ahli dan praktisi manajemen, terutama dalam konteks pemahaman dan praktik perilaku organisasi.

Schein (2002) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dibagi ke dalam dua dimensi yaitu :

- 1) Dimensi external environments; yang didalamnya terdapat lima hal esensial yaitu:
 - (a) mission and strategy
 - (b) goals
 - (c) means to achieve goals
 - (d) measurement dan
 - (e) correction.
- 2) Dimensi internal integration yang di dalamnya terdapat enam aspek utama, yaitu:
 - (a) common language
 - (b) group boundaries for inclusion and exclusion

- (c) distributing power and status
- (d) developing norms of intimacy, friendship, and love
- (e) reward and punishment; dan
- (f) explaining and explainable : ideology and religion.

Lebih lanjut Robbins (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai bersama, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memberikan nilai-nilai dan norma bagi karyawan dalam prinsip operasional organisasi.

Memahami konsep budaya organisasi seperti yang dikemukakan di atas, berikut akan dijelaskan perkembangan budaya organisasi dalam kontesek sekolah. Secara umum penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun ada perbedaan, hal itu hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkan dan karakteristik pihak yang menganjurkannya. Dalam hal mendukung budaya organisasi di sekolah, Paul. E. Heckman, dikutip oleh Stolp (1994), menyatakan bahwa "keyakinan bersama antara guru, siswa, dan kepala sekolah. "Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah tentunya tidak terlepas dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang mempunyai peran dan fungsi berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya tersebut kepada peserta didiknya.

Produktivitas guru merupakan hasil kerja guru berupa kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk menghasilkan pendidikan dan pengajaran yang bermutu sesuai standar nasional dan standar sekolah yang telah ditetapkan. Produktivitas guru merupakan wujud nyata pelaksanaan tugas pokok guru yang berkaitan dengan profesinya. Budaya organisasi suatu sekolah dapat dianggap sebagai kondisi atau suasana kerja yang menyenangkan. Suasana yang kondusif terhadap pelaksanaan tugas dapat menyurutkan sikap dan perilaku yang melanggar atau menyimpang dari nilai dan norma yang ada atau telah ditetapkan. Pada saat yang sama, kondisi yang aman, nyaman dan menguntungkan dalam melaksanakan pekerjaan akan membantu pekerjaan diselesaikan dengan kepuasan kerja yang lebih baik sesuai standar mutu yang telah ditentukan. Jika kondisi budaya organisasi yang ditemui guru dalam proses pengelolaan pembelajaran siswa baik, maka produktivitas kerja guru akan efektif dan efisien diragukan. Sebaliknya jika pengelolaan pembelajaran tidak dibarengi dengan budaya organisasi sekolah, maka kegiatan tersebut tentu akan kurang bermakna, bermutu rendah, bahkan gagal. Dengan demikian, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru.

Wibowo (2011) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diklasifikasikan dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan keluaran yang lebih baik. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, jika lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan lebih sedikit dapat

dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, maka dikatakan produktivitas meningkat. Produktivitas kerja guru adalah keberhasilan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai kualitas hasil pembelajaran yang diharapkan.

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru

Kepemimpinan didefinisikan berdasarkan karakteristik pribadi, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, posisi dalam organisasi, dan persepsi pengaruh yang sah serta memotivasi perilaku dan tindakan orang lain. Menurut dimensi yang diterjemahkan adalah ciri-ciri kepribadian, perilaku individu, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan jabatan administratif dan persepsi orang lain tentang perlunya membedakan jenis dan gaya kepemimpinan seseorang. Dapat digolongkan menjadi satu jenis dan mungkin masing-masing jenis dapat mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pemimpin yang patut dicontoh adalah pemimpin yang mampu beradaptasi dengan situasi yang dihadapi dalam proses menjalankan kepemimpinan.

Secara umum, Mukhtar dan Iskandar (2009) ada tiga tipe kepemimpinan dalam kehidupan suatu organisasi, termasuk organisasi sekolah, yaitu: (a) Tipe Otoriter, (b) Tipe Laissez-faire, dan (c) Tipe Demokratis. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan lebih cenderung kepada situasi. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya.

Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru-guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan posisi yang sangat menuntut kemampuan membaca dan memahami karakter, sifat dan kepribadian guru yang menjadi bawahannya.

Greenfield Mulyasa (2013) sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: 1) komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, 2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan 3) senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembe Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik adalah seorang kepala sekolah yang memiliki karakter atau ciri-ciri khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, diklat dan ketrampilan profesional, pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisa dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama bekerja sebagai guru. Orang yang ditunjuk dan dipercaya untuk menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Wahjosumi secara sederhana berarti kepala sekolah dapat diartikan sebagai guru fungsional yang diberi tugas tambahan memimpin suatu organisasi atau sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar atau tempat berlangsungnya kerjasama antar guru, memberikan kepala sekolah fungsi

kepemimpinan pedagogis. Artinya peningkatan mutu akan terjadi dengan baik apabila guru bersikap terbuka, kreatif dan memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugasnya, kinerja seorang kepala sekolah sering disebut dengan istilah EMASLIM yang merupakan singkatan dari Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Creator Motivation. Kompetensi kepala sekolah yang bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan harus menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya. Sahertian Wahyudi, kemampuan mencapai sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dengan standar dan mutu tertentu. Secara umum tugas dan peranan direktur sekolah mempunyai lima dimensi kompetensi yang tertuang dalam menteri. Peraturan Pendidikan Nasional Madrasah No. 13 yaitu karakter, manajemen, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial.

Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan baik apabila guru bersikap terbuka, kreatif dan mempunyai semangat yang tinggi terhadap pendidikannya. Bekerja melaksanakan tugasnya, kinerja seorang kepala sekolah sering diartikan dengan EMASLIM yang berarti pendidik, administrator, manajer, pengawas, pemimpin, inovator, penggerak.

Kinerja adalah efisiensi atau efektivitas dalam bekerja. Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (prestasi kerja). Kinerja (Smith Usman) merupakan hasil sebuah proses. Artinya kinerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan suatu tugas dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasinya dan pengalaman. Sedangkan motivasi merupakan daya penggerak yang menggerakkan seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu.

Indikator kinerja guru (1) hasil akademik dan (2) hasil profesional mengenai pentingnya menilai hasil belajar guru. Departemen Pendidikan Georgia mengembangkan alat untuk menilai hasil belajar guru, yang kemudian direvisi oleh Kementerian Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG). APKG adalah alat yang mengukur kompetensi guru dalam hal keterampilan umum yang penting. Dalam hal ini APKG hanya mengukur keterampilan yang dimiliki atau dapat dikuasai guru. Salah satu faktor utama penentu mutu pendidikan adalah guru. Staf pengajar merupakan garda terdepan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru berinteraksi langsung dengan siswa di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan guru akan lahir peserta didik yang berkualitas, baik yang matang secara akademis, trampil, emosional, moral, dan spiritual.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual.

Sementara itu, menurut Mulyasa Kunandar (2009) sedikitnya ada tujuh kesalahan yang sering dilakukan guru dalam pintas dalam pembelajaran, (1) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, (2) menunggu peserta didik berperilaku negatif, (3) menggunakan destructive disipline, (4) mengabaikan perbedaan peserta didik, (5) merasa paling pandai dan tahu, (6) tidak adil (diskriminatif), dan (7) memaksa hak peserta Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam

pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap, antara lain:

- (1) Kepribadian
- (2) Pengembangan profesi guru
- (3) Pembelajaran yang diide. Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah
- (4) Hubungan mutualisme sekolah dengan masyarakat
- (5) kesejahteraan dan
- (6) Iklim sekolah.

C. Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Guru melalui Sinergi Budaya Organisasi dan Gaya

Strategi dapat dipahami sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seseorang, dalam hal ini pemimpin, untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Strategi juga dapat dipahami sebagai nasehat seorang pemimpin untuk mencapai tujuannya. Jadi, yang dimaksud dengan strategi dalam artikel ini adalah suatu cara atau nasehat tertentu yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Menurut Akdon (2007), strategi adalah kerangka kerja yang memandu dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menentukan sifat dan arah organisasi perusahaan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai kepribadian yang kuat, memahami keadaan guru dan tenaga kependidikan lainnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, mempunyai pandangan jauh ke depan, serta mampu mengambil keputusan yang tepat, bijaksana dan mempunyai kemampuan berkomunikasi. Baik dengan semua anggota sekolah. Kepala sekolah pada dasarnya adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk mengarahkan dan mengelola organisasi sekolah. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah tidak hanya mengatur dan melaksanakan proses belajar mengajar saja, tetapi juga mampu menganalisis berbagai permasalahan, mampu membuat pertimbangan, mampu memimpin dan bertindak aktif dalam organisasi, mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi secara verbal dan secara tertulis, terlibat dan kompeten untuk menyelesaikan masalah secara efektif.

Kepala sekolah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan harus memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah, dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelola sumber daya kependidikan yang efektif orientasi pada peningkatan mutu, team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipatif dengan warga sekolah dan lingkungan masyarakat, keterbukaan, manajerial, inovatif, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif, dan antisipasi terhadap kebutuhan serta akuntabilitas. Suatu lembaga pendidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka kepala sekolah harus mempunyai suatu strategi untuk menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan.

Akdon (2007) berpendapat bahwa strategi sebuah organisasi merupakan suatu konseptualisasi yang dinyatakan atau diimplementasikan oleh pemimpin organisasi yang bersangkutan berupa: 1. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut, 2. Kendala-kendala luas dan kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas organisasi yang bersangkutan, 3. Kelompok rencana-rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah

diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka sebagai pemimpin dalam suatu organisasi kepala sekolah harus menetapkan sasaran dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dalam organisasi kemudian menginventarisasi kendala-kendala yang dihadapi dan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, hal ini sesuai dengan Mulyasa (2005) yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala sekolah yaitu:

1. Efektivitas proses pendidikan.
2. Tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat.
3. Pengelola tenaga kependidikan yang efektif.
4. Budaya mutu.
5. Team work yang kompak, cerdas dan dinamis.
6. Kemandirian.
7. Partisipasi warga sekolah dan lingkungan masyarakat.
8. Transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Selain itu kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang individu maupun kelompok. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari luar lingkungannya. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kinerja guru. Dalam hal tertentu, motivasi sering disamakan dengan mesin penggerak dan kemudi yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Dalam bekerja, kepala sekolah membutuhkan feedback dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh bawahan, dapat digambarkan tentang pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pemimpin sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, dalam melaksanakan tugasnya dibutuhkan dorongan dan motivasi untuk membantu penyelesaian tugas dan sasaran. Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya yang diharapkan adalah prestasi atau hasil kinerja yang maksimal dan tepat sasaran.

Dengan itu indikator kinerja menurut Makmun (2012) berpendapat bahwa karakteristik seseorang profesional harus dapat menunjukkan karakter sebagai berikut:

- a. Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas.
- b. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, informasi dan sebagainya)
- c. Menguasai perangkat keterampilan
- d. Memahami perangkat persyaratan ambang (basic standard)
- e. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya
- f. Memiliki kewenangan (otoritas).

Oleh karena itu dari beberapa pemaparan di atas dapat ditarik benang merah bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya harus profesional dan

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator guru yang profesional dapat dilihat dari hasil yang ia kerjakan dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien serta berkualitas dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini merupakan harapan dari semua warga sekolah, orang tua murid dan masyarakat serta merupakan tujuan dari pendidikan nasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literatur yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru telah menjadi topik yang mendapat perhatian luas dalam penelitian pendidikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di berbagai tingkatan sekolah.

Temuan-temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan memotivasi bagi guru. Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai kerjasama, disiplin, dan komunikasi yang baik antar sesama dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Begitu pula, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru juga berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Namun, ada beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini. Salah satunya adalah kurangnya variasi dalam variabel terikat yang diukur dalam konteks pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sebagian besar penelitian lebih fokus pada hasil-hasil konkret seperti prestasi akademik siswa, sementara aspek-aspek lain seperti keterlibatan dalam kegiatan sekolah dan kontribusi terhadap pengembangan profesional mungkin tidak seimbang dalam perhatian.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam dan holistik tentang dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Penelitian yang lebih luas dalam cakupan variabel yang diukur dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan ini, termasuk kemampuan guru dalam berkolaborasi, memecahkan masalah, dan menghadapi tantangan-tantangan baru dalam pendidikan abad 21.

Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru merupakan bidang yang penting untuk terus dikembangkan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M. A., Siraj, A., & Ahmad, L. O. I. (2018). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Man I Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 180. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5431>
- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018>
- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & AR, D. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 116–127.
- Anggraeni, A. D. (2017). Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 251–264.
- Famika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Farida, & Ma'ruf, C. (2022). Thawalib | Jurnal Kependidikan Islam. *Thawalib | Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1), 45–60.
- Fevi Selfiati, Lian, & Bukman Wardarita, R. (2021). Fevi Selfiati1, Bukman Lian2, Ratu Wardarita3. *9(1)*, 1–10.
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating. *Informatika*, 1(2), 76. e-journal.stie-aub.ac.id
- KUSUMAWARDANI, L. (2018). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 159. <https://doi.org/10.26740/bisma.v2n2.p159-166>
- Mardiati, R., Listyarni, S., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 79–88. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4243>
- Mu'alimin. (2024). *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Diva Press.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). The Influence of the Principal's Leadership Style and School Organizational Culture on Teacher Performance. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 18–25.
- Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 13–23. https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/2786
- Rianae, Teti Berliani, E. D., & Agau. (2020). Equity in Education Journal (EEJ). Efektif, Swasta Kota, D I Raya, Palangka, 2, 46–53. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/eej/article/view/2447/2221>
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 163–169.
- Rosyidi, H., Suwandi, S., & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Presensi Elektronik, Budaya Organisasi dan Kompetensi guru Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 236–247. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.2643>
- Rusmaladi, Edi Harapan, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4172–4180.
- Sari, D. M., Khairani, E. P., Naufal, A., & Ritonga, G. (2022). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13413–13418.
- Syafira, D., Annisa, R. M., Syaroh, M., Sirait, M. H. R. B. R., & Saragih, B. A. (2022). Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12288–12292.
- Waliudin, A. S., Chotimah, C., & Sulistiyorini. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.47498/skills.v2i1.1516>