

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANINASI, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

(Tesis)

Oleh

**FAJAR AHMAD GINANJAR
NPM 1923012016**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Oleh

FAJAR AHMAD GINANJAR

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas se-Kabupaten Tanggamus, selain itu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru apabila melalui variabel budaya kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis *ex post facto*, dengan mengambil sampel 84 guru Sekolah Menengah Atas se-Kabupaten Tanggamus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial, tetapi pengaruh langsung budaya kerja positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap budaya kerja positif dan signifikan. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui budaya kerja tidak sebesar pengaruh langsung kedua variabel tersebut. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata Kunci : kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, budaya kerja, kinerja guru

ABSTRACT

THE EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE

By

FAJAR AHMAD GINANJAR

The purpose of this study was to partially examine the effect of principal leadership, organizational culture, and work culture on teacher performance in high schools in Tanggamus, in addition to knowing the influence of principal leadership and organizational culture on teacher performance through work culture variables. . This research is a quantitative approach research using ex post facto type, by taking a sample of 84 high school teachers in Tanggamus Regency. Data collection is done by questionnaire. Data analysis using path analysis. The results of this study indicate that the direct influence of the principal's leadership and organizational culture have a positive and significant effect on teacher performance partially, but the direct effect of work culture is positive but not significant on teacher performance. The direct influence of the principal's leadership and organizational culture on work culture is positive and significant. The indirect effect of the principal's leadership and organizational culture on teacher performance through work culture is not as big as the direct effect of these two variables. The direct effect of organizational culture on teacher performance has the greatest influence on teacher performance compared to other variables.

Keywords : principal leadership, organizational culture, work culture, teacher performance

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANINASI, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

Oleh
FAJAR AHMAD GINANJAR

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
BUDAYA ORGANISASI, BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA GURU**

Nama Mahasiswa : Fajar Ahmad Ginanjar

No. Pokok Mahasiswa : 1923012016

Program Studi : S-2 Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



1. Komisi Pembimbing

Hasan Hariri, S.Pd. M.B.A., Ph.D.
NIP 19670521 200012 1 001

Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd.
NIP 19600725 198403 2 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP 19741220 200912 1 002

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan

Hasan Hariri, S.Pd. M.B.A., Ph.D.
NIP 19670521 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A, Ph.D**
NIP 19670521 200012 1 001



Sekretaris : **Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd.**
NIP 19600725 198403 2 001



Penguji Anggota I : **Dr. Riswanti Rini, M.Si.**
NIP 19600328 198603 2 002



Penguji Anggota II : **Dr. Handoko, M.Pd.**
NTK 232117860515101



Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Sunyono, M.Si.
NIP 19651230 199111 1 001



3. Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis: 09 Juni 2023

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya; saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 09 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Fajar Ahmad Ginanjar
NPM 1923012016

RIWAYAT HIDUP



Fajar Ahmad Ginanjar dilahirkan di desa Talang Lebar, Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus pada tanggal 14 Juni 1994, sebagai anak kedua dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Wagino dan Ibu Turasmi. Penulis mengawali pendidikan formal pada tahun 2000 di SD Negeri 4 Tangkit Serdang, diselesaikan pada tahun 2007.

Pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikannya di MTs Nurul Huda Pringsewu 1, diselesaikan pada tahun 2010. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Pulau Panggung, diselesaikan pada tahun 2013. Pada tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Pendidikan Fisika, Jurusan Pendidikan Fisika, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pada tahun 2019 penulis menjadi Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Jurusan Pendidikan Fisika, Program Studi Pendidikan Fisika. Pada tahun 2019, penulis melanjutkan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Lampung pada Program Studi Administrasi Pendidikan sampai saat ini.

Moto

Dan bawasannya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bawasannya usahanya itu kelak akan di perlihatkan (kepadannya).

(An Najm, Ayat 39 – 40)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan sebuah karya sederhana ini sebagai bukti cinta kasih kepada:

- Almamater tercinta.
- Bapak Wagino dan Ibu Turasmi yang tercinta dengan ketulusan doa dan kasih sayang tanpa putus yang senantiasa memberikan dorongan untuk keberhasilan penulis.
- Istri dan anak (Nurjanah dan Naira Althafunnisa), serta seluruh keluarga besar atas doa dan dukungannya.
- Sahabat-sahabat terbaikku yang setia saat suka dan duka.
- Guru dan Dosen tercinta atas ilmu yang bermanfaat dan kesabaran selama mendidiku

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru*”. Adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat selesai karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani D.E.A., I.P.M, selaku Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memotivas
3. Bapak Prof. Dr. Sunyono., M.Si selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi penelitian ini
4. Bapak M.Nurwahidin, S.Ag., M. Ag., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memotivasi.
5. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.d., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan dan ketua penguji yang telah bersedia membimbing, memberikan ilmu, dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis semangat untuk menyelesaikan tesis ini

6. Ibu Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd. sebagai Dosen Pembimbing Akademik dan sekretaris pengujian yang telah membimbing dan telah bersedia meluangkan waktunya untuk bimbingan, menyumbangkan banyak ilmu, dan memberikan motivasi kepada penulis demi terselesaikannya tesis ini..
7. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku selaku pengujian I yang telah bersedia memberikan masukan dan kritik yang sangat bermanfaat dan membuka pemikiran penulis.
8. Bapak Dr. Handoko, M.Pd. selaku selaku pengujian II yang telah bersedia memberikan masukan dan kritik yang sangat bermanfaat dan membuka pemikiran penulis
9. Bapak dan Ibu Dosen dan staf Magister Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Bapak/Ibu Kepala Sekolah, Sekolah Menengah Atas se-Kabupaten Tanggamus yang telah memberi izin dan memfasilitasi demi selesainya penelitian ini.
11. Para guru Sekolah Menengah Atas se-Kabupaten Tanggamus yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
12. Teman-teman seperjuangan di Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2019 atas kebersamaannya.

Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Semoga dengan bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan pahala di sisi Allah SWT dan semoga tesis ini bermanfaat.

Bandarlampung, 09 Juni 2023

Penulis,

Fajar Ahmad Ginanja

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Mssalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Kegunaan Penelitian	13
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	14
II. TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Kinerja Guru	16
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
2.3 Budaya Organisasi	25
2.4 Budaya Kerja	32
2.5 Kerangka Pikir.....	34
2.6 Hipotesis	38
III. METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Pendekatan, Jenis Penelitian dan Metode.....	40
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.3 Variabel Penelitian	42
3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian	43
3.4.1 Variabel Terikat	43
3.4.2 Variabel Bebas	43
3.5 Definisi Operasional	44
3.5.1 Kinerja Guru	44
3.5.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	44
3.5.3 Budaya Organisasi	44
3.5.4 Budaya Kerja	44
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	45
3.7 Teknik Pengumpulan Data	48
3.7.1 Kuesioner	48
3.7.2 Dokumentasi	48
3.8 Kalibrasi Instrumen Penelitian	48
3.9 Uji Prasyarat Analisis Data.....	55
3.9.1 Uji Outlier.....	55

3.9.2	Uji Normalitas	55
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas	56
3.9.4	Uji Multikolinieritas	56
3.9.5	Uji Linearitas	57
3.10	Uji Prasyarat Analisis Data.....	57
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian.....	62
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.2.1	Variabel Kinerja Guru (Y).....	63
4.2.2	Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	64
4.2.3	Variabel Budaya Organisasi (X2).....	66
4.2.4	Variabel Budaya Kerja (X3)	67
4.3	Pengujian Prasyarat Analisis Data.....	68
4.3.1	Uji Outlier	69
4.3.2	Uji Normalitas	69
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	70
4.3.4	Uji Multikolinieritas	71
4.3.5	Uji Linearitas	72
4.4	Pengujian Hipotesis	73
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	73
4.4.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	75
4.4.3	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	77
4.4.4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	79
4.4.5	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	80
4.4.6	Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	82
4.4.7	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	84
4.4.8	Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Budaya Kerja	86
4.5	Pembahasan dan hasil Penelitian.....	93
4.5.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	93
4.5.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	94
4.5.3	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	95
4.5.4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.....	95
4.5.5	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	96
4.5.6	Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja	96
4.5.7	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	97
4.5.8	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja	

Guru Melalui Budaya Kerja.....	97
4.5.9 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Budaya Kerja	
4.5.10 Pengaruh Variabel Lain Terhadap Kinerja Guru	98
4.6 Keterbatasan Peneliti	99
SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	101
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil UKG Sekolah SMA Provinsi Lampung.....	3
3.1 Jumlah Sampel Penelitiann	42
3.2 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian.....	45
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	45
3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah	50
3.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi.....	51
3.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja.....	51
3.7 Hasil Uji Ualang Kuesioner Budaya Kerja	52
3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru	52
3.9 Hasil Uji Ualang Kuesioner Kinerja Guru	53
3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	54
4.1 Hasil Perhitungan Statistik Data Penelitian	62
4.2 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Guru	63
4.3 Kategori Kinerja Guru	64
4.4 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	64
4.5 Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah	65
4.6 Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi	66
4.7 Kategori Budaya Organisasi	67
4.8 Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Kerja	67
4.9 Kategori Budaya Kerja	68
4.10 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	69
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian	70
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian	71
4.13 Ikhtisar Uji Linearitas	72

4.14	Signifikansi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	73
4.15	Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	74
4.16	Signifikansi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	75
4.17	Koefisien Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	76
4.18	Signifikansi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	77
4.19	Korefisien Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	78
4.20	Signifikansi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Organisasi Terhadap Kinerja Guru	79
4.21	Korefisien Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	80
4.22	Signifikansi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	81
4.23	Korefisien Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	82
4.24	Signifikansi Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	83
4.25	Korefisien Korelasi Budaya Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	83
4.26	Signifikansi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	84
4.27	Korefisien Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru	85
4.28	Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Budaya Kerja.....	86
4.29	Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	87
4.30	Koefisien dan Standar Error Variabel Penelitian	89
4.31	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	37
3.1 Diagram Analisis Jalur	60
4.1 Uji Normalitas Probability Plot	70
4.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	74
4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.....	76
4.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	78
4.5 Koefisien Jalur Model I	87
4.6 Koefisien Jalur Model II.....	88
4.7 Besaran Pengaruh X1, X2,X3 Terhadap Y.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

	Halaman
1. Jadwal Penelitian.....	116
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	117
3. Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba.....	122
4. Hasil Nilai Uji Coba Instrumen	127
5. Hasil Uji Validitas Kuesioner	128
6. Uji Realibilitas Instrumen Penelitian	142
7. Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba	146
8. Data Hasil Penelitian.....	150
9. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data.....	152
10. Hasil Uji Regresi Linear	160
11. Surat Izin Penelitian	163

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek penting dan merupakan ujung tombak dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di tengah persaingan kehidupan bangsa yang semakin maju dan modern. Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan merupakan kunci masa depan yang lebih baik dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Tanpa pendidikan yang memadai dan berkualitas, bangsa Indonesia akan semakin tertinggal. Salah satu aspek penting untuk memajukan pendidikan adalah keberadaan Kinerja guru yang profesional (Hartiwi, 2020)

Fungsi pendidikan bukan hanya menggali potensi pendidikan yang ada di dalam diri manusia yang dapat mengontrol potensi yang telah dikembangkannya agar dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas hidup manusia itu sendiri, tetapi juga bagi orang lainnya (Rini, 2017). Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat pendidikan yang bertujuan untuk memberikan intelijen untuk penerus bangsa. Oleh karena itu, peran yang dimiliki sekolah sangat penting dan digunakan sebagai sarana melaksanakan kebutuhan akan suatu pendidikan. Didalam melaksanakan pendidikan peran Kinerja guru yang di butuhkan selama pendidikan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang menunjukka

tindakan atau kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Maharani, 2023). Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu tindakan yang ditampilkan oleh guru (Arifin, 2023). Oleh karena itu, kinerja seseorang ditentukan oleh lima kriteria yang menentukan kinerjanya, ada lima kriteria untuk menentukan kinerja seseorang, yaitu: 1) pengembangan diri; 2) kerja tim; 3) komunikasi; 4) jumlah produk yang dihasilkan; 5) keputusan yang diambil. Guru sebagai profesi memerlukan persyaratan khusus agar kinerja mereka tinggi (Hartiwi, 2020).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (Ababneh, 2023). Artinya kinerja akan meningkat jika karyawan memiliki kemampuan yang baik serta motivasi yang tinggi (Haq, 2022). Tinggi Peningkatan kinerja akan semakin terwujud (reinforced) manakala pemimpin dapat memperlakukan bawahannya sesuai dengan kebutuhannya, meningkatkan kepercayaan dirinya serta motivasi bawahannya untuk bekerja lebih keras karena dengan peningkatan kinerja akan mendapatkan penghargaan.

Kinerja guru pada hakekatnya adalah kegiatan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru dan pendidik di sekolah, yang dapat menggambarkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan segala sesuatu. (Ulfathmi, 2021). Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan menggambarkan tindakan yang ditampilkan oleh guru selama prosesnya.

Kinerja guru adalah meningkatkan produktivitas mengajar dan mengelola kinerja, dalam hal ini kepala sekolah meningkatkan produktivitas guru dengan (1) mendefinisikan Kinerja guru, (2) mendefinisikan guru penilaian kinerja, (3) menentukan tujuan sekolah, (4) menciptakan konsekuensi positif bagi guru yang mencapai target kinerja (Triwahyuni, 2014). Kinerja guru yang baik diperoleh dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemicu peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru (Lipscombe, 2023). Kinerja guru akan

optimal jika terintegrasi dengan komponen sekolahan (Alhusaini, 2020). Dalam mencapai optimalisasi kinerja, seorang guru harus mampu mengembangkan segala kemampuannya yang berkaitan dengan kompetensi dan menciptakan suasana belajar yang lebih nyaman dan kondusif (Indajang, 2021). SMA di Provinsi Lampung masih belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) guru yang masih rendah yang ditunjukkan pada table 1.1

Tabel 1.1 Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Sekolah Menengah Atas (SMA) Provinsi Lampung

No	Kabupaten/kota	Rata-rata nilai UKG
1	Kab. Lampung Selatan	61.08
2	Kab. Lampung Tengah	61.51
3	Kab. Lampung Utara	58.54
4	Kab. Lampung Barat	57.47
5	Kab. Tulang Bawang	55.79
6	Kab. Tanggamus	58.99
7	Kab. Lampung Timur	60,78
8	Kab. Way Kanan	55.52
9	Kab. Pesawaran	59.58
10	Kab. Pringsewu	63.47
11	Kab. Mesuji	61.11
12	Kab. Tulang Bawang Barat	61.10
13	Kab. Pesisir Barat	57.14
14	Kota. Bandar Lampung	62.95
15	Kota. Metro	62.87

Sumber : Neraca Pendidikan Daerah KEMENDIKBUD 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat nilai rata-rata uji kompetensi guru SMA di Provinsi Lampung masih rendah, termasuk Kabupaten Tanggamus yang memperoleh nilai rata-rata 58,99. Rendahnya nilai tersebut menunjukkan kompetensi guru SMA meliputi kompetensi tersebut antara lain kompetensi professional, pedagogik, sosial dan kepribadian di Kabupaten Tanggamus masih belum optimal. Hal tersebut menunjukkan Kinerja guru SMA di Kabupaten Tanggamus belum optimal karena kinerja guru sangat terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru.

Hasil tersebut sesuai dengan kenyataan di lapangan berdasarkan wawancara dengan salah satu guru yang bekerja di salah satu SMA Negeri di Tanggamus, menyatakan bahwa masih ada guru yang berusaha keras untuk meningkatkan

kinerjanya dan kurang memperhatikan kinerjanya terutama dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran menggunakan RPP dari sesama guru mata pelajaran tanpa menyesuaikan dengan kebutuhan belajar, sehingga muncul sebagai pemenuhan tanggung jawab mereka semata.

Berdasarkan data tersebut, dapat diduga bahwa rendahnya kompetensi guru berdampak pada tugas-tugas yang tidak dilaksanakan secara maksimal sehingga menyebabkan Kinerja guru menurun ada beberapa faktor yang mempengaruhi guru kinerja, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan budaya kerja (Puspitaningrum, 2021)

Guru merupakan salah satu bagian dari proses pendidikan dan harus memiliki kinerja yang baik untuk mencapai kualitas lulusan lembaga pendidikan seperti yang diharapkan masih banyak guru yang standar kerjanya di bawah standar yang berlaku, bukan karena ketidakmampuan tetapi karena budaya kerja yang belum berkembang dengan baik dan semangat kerja yang rendah yang berdampak pada penurunan kinerja.

Seorang guru yang berkinerja tinggi harus memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya sikap tersebut adalah disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas pekerjaannya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi, dan sebagainya (Hasibuan, 2022). Kinerja guru dapat dilihat melalui indikator 1) kemampuan menyusun RPP; 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; 3) kemampuan untuk melakukan interpersonal hubungan; 4) kemampuan menilai hasil belajar; 5) kemampuan melaksanakan program pengayaan; 6) kemampuan melaksanakan program remedial (Kartini, 2020). Prestasi seorang guru dapat mengungkapkan Kinerja guru hasil kerja seorang guru secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Risnah, 2022) . Guru merupakan aset penting dan berharga bagi sekolah karena jika dikelola dengan baik maka Kinerja guru akan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan dimana faktor tersebut berkaitan

dengan kepuasan kerja dan kinerja yang diinginkan (Juwaini, 2021). Tujuannya karena nantinya akan mempengaruhi citra organisasi pendidikan itu sendiri.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kerja yang dapat membantu meningkatkan kualitas guru untuk mencapai tujuan sekolah. Dorongan yang kuat dari kepala sekolah berperan penting bagi guru dalam menjalankan perannya sedemikian rupa sehingga keberhasilan guru seharusnya berubah menjadi lebih baik dengan adanya dorongan dari kepala sekolah (Hasan, 2021). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi orang lain atau bawahan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik (Prihatini, 2020)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dalam proses meningkatkan kualitas guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat tergantung pada berbagai aspek yaitu lingkungannya, infrastrukturnya, guru artinya, bagaimana pola implementasinya, dukungan sumber daya manusia, dan kelembagaan dan konsep akurat (Nai, 2018).

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memanaj segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Hoque, 2023). Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah seorang kepala sekolah harus bisa mengkomunikasikan apa yang dia lakukan keinginan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang digunakan dan ditunjukkan oleh kepala sekolah harus mampu memberikan pemahaman tentang visinya kepada bawahannya. Selaku penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: (1) Manager, (2) Supervisor, (3) Leader, (4) Inovator dan (5) Motivator (Anggraini, 2016)

Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh para pemimpin baik di sektor non pendidikan maupun pendidikan yang terdiri dari gaya kepemimpinan tradisional hingga modern (Greeni Maheshwari, 2021). Penelitian ekstensif yang dilakukan di berbagai belahan dunia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja guru, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Greeni Maheshwari, 2022)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah agar efektif dalam membina hubungan baik dengan orang-orang yang dipimpinnya (Scallon, 2023), yaitu bagaimana kepala sekolah memberi contoh, mengutamakan kualitas, bekerja dengan dasar hubungan kemanusiaan yang baik, memahami masyarakat sekitarnya, memiliki sikap mental yang baik, berkepentingan dengan staf dan sekolah, melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan (Syamsiah, 2014)

Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat sangat berdampak terhadap kemajuan dan dapat menunjang keberhasilan sekolah. Kepala sekolah dalam hal ini perlu mensinergikan komponen-komponen sekolah seperti guru, murid, dan karyawan sekolah lainnya agar tercipta budaya sekolah yang kondusif yang diciptakan di sekolah sehingga budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. (Prayoga, 2020).

Budaya organisasi merupakan falsafah dasar organisasi yang mengandung keyakinan, norma dan kebersamaan nilai-nilai yang merupakan karakteristik inti dari bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma dan nilai ini menjadi dasar sumber daya manusia dalam organisasi dalam menjalankan kinerjanya (Ince, 2023).

Budaya organisasi adalah suatu keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang menjadi ciri organisasi. Lebih secara spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip, harapan, sikap, norma dan lain-lain dari semua anggota organisasi. Sebuah organisasi jika ingin mempertahankan yang kuat budaya, organisasi harus konsisten dan berusaha

semaksimal mungkin untuk menerapkannya secara terus menerus (Dewi, 2020). Budaya organisasi adalah sistem bersama orientasi yang menyatukan unit dan memberinya identitas yang berbeda (Hoy, 1990). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang membantu orang dalam sebuah organisasi memahami tindakan mana yang dipertimbangkan dapat diterima dan yang dianggap tidak dapat diterima (Batugal, 2019).

Budaya organisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut (Sartana, 2019).

Fungsi budaya organisasi bergayut dengan fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia (H. Haromain, 2020)

Berbagai cara, definisi budaya organisasi sering dikemukakan oleh para ahli. Berdasarkan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam organisasi berinteraksi dengan struktur formal sistem untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Meithiana, 2017).

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang diikuti oleh anggota organisasi dan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak (Ewan, 2002) ". (Bright, 1993) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah apola keyakinan dan nilai yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan maknanya sendiri dan menjadi aturan perilaku yang mendasar di organisasi, (Sunarsi, 2020). sedangkan Schein menganggap bahwa budaya organisasi adalah hal yang fundamental Asumsi ditemukan, Dibuat dan dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk organisasi belajar untuk memecahkan atau menangani masalah yang diakibatkan dari

eksternal dan internal yang ditangani dengan baik adaptasi, oleh karena itu diperlukan untuk mengajari anggota baru cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan rasakan masalah ini (Schein, 2010). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan nilai yang semua anggotanya berkontribusi dalam pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang masalah terkait, sehingga akan ada nilai atau aturan dalam organisasi.

Dengan kerja yang bagus lingkungan dan budaya organisasi yang berdedikasi, sehingga akan meningkatkan Kinerja guru untuk mencapai target yang ditetapkan, yaitu menciptakan siswa yang berkualitas dan berprestasi secara penuh tujuan pendidikan nasional (Sunarsi, 2020). Budaya organisasi merupakan bagian penting dari kehidupan organisasi untuk menentukan arah bagaimana sesuatu berjalan dalam suatu organisasi, menurut aturan dan nilai-nilai yang berlaku di organisasi itu (Virgana, 2020).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang semua anggotanya organisasi percaya, belajar, menerapkan, dan mengembangkan, dan dapat menjadi digunakan sebagai acuan untuk berperilaku dalam organisasi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, diukur dengan indikator: norma, pekerjaan, harapan, kebijakan (Haffar, 2023).

Kuat lemahnya budaya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri (Syafitra, 2023).

Sebuah organisasi dibutuhkan budaya yang kuat. Berdasarkan Budaya organisasi McShane dan Von Gillnow memiliki tiga fungsi penting. Pertama, adalah sebagai

sistem kendali (control sistem). Budaya organisasi dilembagakan secara mendalam perilaku karyawan. Budaya menyebar dan pergi tanpa disadari. Kedua, sebagai social sizing. Budaya organisasi adalah sosial ikatan yang mengikat bersama dan menciptakan perasaan sebagai bagian dari pengalaman organisasi. Karyawan termotivasi untuk menginternalisasikan budaya organisasi karena mereka bisa memenuhi kebutuhan mereka akan identitas sosial. Ketiga, ciptakan rasa (masuk akal). Budaya organisasi membantu penciptaan proses pemahaman (Fitria, 2018).

Budaya kerja terdiri dari individu otonomi, struktur, dukungan, identitas, kinerja apresiasi, toleransi konflik, dan toleransi risiko (D. P. Sari, Ali, Hapzi, 2022). Karena itu, budaya kerja harus memotivasi, dinamisme, dan menumbuhkan dinamis untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensinya mereka, seperti kreativitas, alasan, pemikiran orisinal, bakat khusus, kemampuan untuk menggunakan alat khusus, dan sebagainya (Arfiansyah, 2023)

Budaya kerja adalah sistem makna, nilai-nilai yang dianut bersama yang berkaitan dengan persepsi terhadap karakter budaya organisasi sehingga mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja (Tegor, 2023). Budaya kerja yang terbentuk secara baik akan bermanfaat guna mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Indikator dalam budaya kerja meliputi komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kreatifitas dan kepekaan, rasionalitas dan kecerdasan emosional, keteguhan dan ketegasan, disiplin dan keteraturan kerja.

Budaya kerja bertujuan untuk membangun sumber daya manusia kepercayaan atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang mendasari atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten dan komitmen membiasakan cara bekerja dalam bekerja masing-masing lingkungan (Fitria, 2018). Keberhasilan sebuah organisasi berasal dari disiplin menerapkan nilai-nilai inti organisasi itu sendiri. Konsistensi dalam menerapkan disiplin dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan

kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, membina hubungan sehingga tumbuh saling menghormati di antara jajaran manajemen.

Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki kemauan keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan memiliki kemauan yang keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan akibatnya kinerjanya akan menurun. Kedisiplinan sangat penting dalam proses pembelajaran, tanpa disiplin yang baik, suasana sekolah kurang kondusif, secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran (Suryadi, 2020)

Beberapa faktor yang mempengaruhi proses belajar mengajar antara lain komunikasi, budaya organisasi, komitmen guru, profesionalitas, Kinerja guru, budaya kerja. Proses belajar mengajar guru bukan hanya ditentukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpinnya, melainkan ditentukan pula oleh jenis pekerjaannya, dan teknologi yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar. Sebagaimana halnya dengan proses pendidikan pada umumnya, proses belajar mengajar merupakan sejumlah komponen atau unsur yang saling berhubungan sama dengan yang lainnya seperti menciptakan situasi belajar yang kondusif dengan mengarahkan sumber kekuatan, sarana dan prasarana, serta strategi dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang tepat.

Dengan demikian pengelolaan diharapkan berbagai pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah akan mampu menunjang peningkatan prestasi siswa dan pada akhirnya output anak didik betul-betul kompeten di bidangnya untuk dapat bersaing pada pasar kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Budaya Kerja Terhadap Kinerja guru ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Kinerja guru di sekolah SMA se-Kabupaten Tanggamus masih belum optimal
- 1.2.2 Kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang efektif
- 1.2.3 Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru
- 1.2.4 Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
- 1.2.5 Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
- 1.2.6 Belum jelasnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.2.7 Masih sedikitnya penelitian baik itu tesis maupun jurnal yang membahas tentang kinerja guru, khususnya di wilayah Kabupaten Tanggamus.
- 1.2.8 Masih jarang ditemukan penelitian mengenai kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan yang di kaitkan dengan budaya kerja.
- 1.2.9 Belum ada penelitian yang menggabungkan empat variable seperti yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru, meskipun dalam kajian pustaka dimungkinkan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat beberapa aspek yang menjadi penyebab munculnya masalah yang dapat mempengaruhi. Dengan memperhatikan beberapa pertimbangan maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi hanya pada :

- 1.3.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah
- 1.3.2 Budaya Organisasi
- 1.3.3 Budaya Kerja
- 1.3.4 Kinerja guru .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi terhadap budaya kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se- Kabupaten Tanggamus
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah budaya organisasi, dan budaya kerja terhadap Kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?
- 1.4.8 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?
- 1.4.9 Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk menguji dan mengetahui:

- 1.5.1 Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.5.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus

- 1.5.3 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.5.4 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.5.5 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.5.6 Pengaruh budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.5.7 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.5.8 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
- 1.5.9 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru melalui budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus

1.6 Kegunaan Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini berguna atau bermanfaat bagi:

- 1.6.2.1 Dinas Pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik, khususnya bagi guru.

- 1.6.2.2 Kepala Sekolah, sebagai masukan dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan disekolah melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
- 1.6.2.3 Guru, sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam suasana iklim yang kondusif.
- 1.6.2.4 Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru
- 1.6.2.5 FKIP/Program studi, sebagai masukan dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan program studi, dan dapat digunakan sebagai masukan untuk dosen/mahasiswa dalam penelitian selanjutnya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen sekolah, manajemen pendidikan yang mengkaji tentang sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan dan perilaku organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan budaya kerja

1.7.2 Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan para guru SMA Negeri se-Kabupaten Tanggamus.

1.7.3 Objek Penelitian

Penelitian ini objeknya adalah kinerja guru sebagai variabel terikat. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai variabel bebas serta budaya kerja sebagai *variable intervening*.

1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di SMA di Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung.

1.7.5 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Januari sampai dengan Juni tahun 2023.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja guru

Kinerja merupakan suatu yang dicapai dan diperlihatkan melalui kemampuan kerja dan hasil kerja yang tidak hanya dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi. Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Roswirman, 2021).

Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) Pengembangan Kinerja guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif. Kinerja guru menurut Abas merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. kualitasnya akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Abas, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Febrian, 2022). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berbagai pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang

dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kemampuan dan perbuatannya. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kinerja guru yang terdiri dari merencanakan program pengajaran dengan tepat, menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, menggunakan media dalam pembelajaran, mampu mengelola interaksi belajar mengajar, mampu dalam memimpin kelas dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan 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.

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kompetensi guru berdampak positif bagi proses pembelajaran dan prestasi belajar siswa menurut pendapat A. Samana. Hamzah B. Uno juga berpendapat bahwasannya kompetensi dapat diduga berpengaruh terhadap proses pengelolaan pendidikan yang kemudian akan berdampak pada hasil prestasi yang dicapai siswa. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kinerja seorang guru. Faktor kinerja guru ditentukan secara internal dan eksternal menurut (U. Ahmed, 2016). Secara internal kinerja guru ditentukan oleh;

- a. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*,
- b. Motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru.

2.1.2 Standar Kinerja guru

Standar kinerja dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud

perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Kinerja guru (teacher performance) berkaitan juga dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran. (Ahmed, 2016).

Standar Kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya seperti: (1) bekerja sama dengan siswa secara individu, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pemanfaatan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pembelajaran. pengalaman, dan (5) efektif kepemimpinan dari guru (Yuliandri, 2017). Maka untuk mengetahui baik tidaknya kinerja seorang guru diperlukan penilaian kinerja Penilaian Kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu: (1) menilai kemampuan guru dalam menerapkan seluruh kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, membimbing atau melaksanakan tugas tambahan; (2) menilai angka kredit yang diperoleh guru atas prestasi belajar, bimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah pada tahun itu (Lindawati, 2021). Untuk menilai dimensi Kinerja guru dapat digunakan, dimensi kinerja yang evaluasinya dilakukan oleh anggota tim pada prinsipnya sehingga meliputi: Waktu dan ketepatan waktu, Kemampuan interpersonal, Dukungan kelompok, perencanaan dan koordinasi. kepemimpinan dari guru(Yuliandri, 2017).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor lainnya. Agar kinerja Kinerja guru efektif, proses tersebut harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Terbuka, yaitu penilaian bukan merupakan proses yang tertutup dan rahasia tetapi terbuka dan dapat diketahui oleh siapa saja;
- b) Penilaian yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan berbagai kemampuan dan perilaku pegawai, tidak dimaksudkan untuk mencari-cari kesalahan atau menyalahkan orang;
- c) Kolaboratif, yaitu penilai dan yang dinilai dapat bekerja sama secara fleksibel dan dapat bernegosiasi tanpa ancaman Kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada dimensi tugas pokok guru yang meliputi kegiatan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan mengevaluasi termasuk menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian (Sukandar, 2016).

2.1.3 Dimensi Kinerja guru

Terdiri dari empat dimensi, yaitu dimensi kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial dan profesional sebagai berikut

- a) Kompetensi pedagogik, yaitu kompetensi guru dalam mengenali karakteristik siswa, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan siswa, dan kompetensi penilaian dan evaluasi.
- b) Kompetensi Kepribadian, yaitu kompetensi guru yang diukur dengan melihat bagaimana guru bertindak menurut norma agama, hukum, sosial dan budaya bangsa, apakah guru menunjukkan kepribadian yang matang dan dapat menjadi teladan, memiliki etos kerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi dan bangga menjadi seorang guru.
- c) Kompetensi Sosial, yaitu penilaian dengan mengukur apakah guru memiliki kompetensi sikap inklusif, objektif dan tidak diskriminatif, serta dapat berkomunikasi dengan sesama guru, orang tua, siswa dan masyarakat.

- d) Kompetensi Profesional, yaitu kompetensi guru dalam menguasai materi, struktur konseptual dan pola pikir ilmiah yang mendukung kemampuannya untuk berkembang secara profesional melalui tindakan reflektif (Aulia, 2021).

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar bila memiliki pemimpin yang baik. Pemimpin dalam suatu organisasi memegang kendali utama dalam mengatur jalannya organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2004).

2.2.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata memimpin yang mengandung makna sebagai suatu kemampuan untuk menggerakkan semua sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya (Finowa’a, 2020) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Manik, 2011). Kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi, untuk mencapai beberapa tujuan. Kepemimpinan sebagai segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan selanjutnya (Fathurrochman, 2021). Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir dan cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk tujuan yang telah ditetapkan (N. Sari, 2021).

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disintesisakan kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin mempengaruhi orang-orang agar terwujudnya suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah baik yang datang dari luar maupun dari dalam sekolah (Kristiani, 2020)

Kepemimpinan dalam model Vroom-Jago memperhatikan keefektifan keputusan, gaya keputusan dan prosedur diagnostik (Aristarini, 2014). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama(Schermerhorn Jr, 2011). Kepemimpinan penting sekali dalam mengejar mutu yang diinginkan pada setiap sekolah. Sekolah yang baik tidak akan ditemui dengan kepala sekolah jelek, atau sebaliknya sekolah jelek dengan kepala sekolah baik. Banyak sekolah yang gagal berbalik menjadi sukses, dan sekolah yang bagus menjadi merosot dengan tajam. Membaik dan memburuknya sekolah dapat dilacak dari kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya (Abidin, 2010).

Berdasarkan uraian di atas disintesisakan kepemimpinan kepala sekolah adalah sebuah jabatan yang dimiliki seseorang yang dapat menggerakkan atau mempengaruhi seluruh anggota dalam organisasi sekolah untu mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak bisa bekerja sendirian. Tercapainya tujuan organisasi terletak pada kemampuan pemimpin mengatur pekerja, peralatan, dan pekerjaan, agar berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kemampuan manajerial inilah yang dibutuhkan demi terwujudnya sekolah yang baik dan pemimpin yang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama

dalam meningkatkan Kinerja guru , khususnya tipe kepemimpinan transformasional.

2.2.3 Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang baik akan terlihat dalam penyelenggaraan organisasi secara tertib, nyaman, kondusif dan masuk akal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan transformasional, secara singkat, memberikan arahan intelektual yang bertujuan untuk berinovasi dalam organisasi, sambil memberdayakan dan mendukung guru sebagai mitra dalam pengambilan (Marks, 2003).

(Hughes, Ginnett, & Curphy, 2012) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. (Antonakis, 2003). Mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi.

Pemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi (Whittington, 2004). Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan melibatkan pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan (Khuntia, 2004).

Pemimpin transformasional cenderung memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang

nyata. (Wutun, 2001) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin di mana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan (Harsiwi, 2003). Sejalan dengan hal tersebut (J. M. Y. Ivancevich, Dharma Matteson, Michael T, 2007) menjelaskan tipe pimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, dan bukan demi perasaan aman. Dengan mengekspresikan visinya, pemimpin transformasional mengajak pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan. Berdasarkan uraian di atas disintesis kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan mempunyai peran yang baik dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Empat dimensi perilaku berikut dari kepemimpinan transformasional diusulkan oleh (Bernard M Bass, 1985) yang menyarankan mengapa para pengikut lebih puas di bawah pemimpin transformasional :

- 1) Stimulasi intelektual sejauh mana para pemimpin mendorong pengikutnya untuk berpikir mandiri dan meningkatkan pemahaman pengikut tentang masalah yang mereka hadapi.
- 2) Pertimbangan individual sejauh mana para pemimpin memahami dan memperlakukan pengikut sebagai individu dan memberikan dukungan dengan mengidentifikasi bakat unik dari setiap pengikut. Berdasarkan kekuatan setiap individu, pemimpin melatih dan menasihati pengikutnya terhadap perkembangan mereka.
- 3) Pengaruh yang diidealkan sejauh mana para pemimpin menunjukkan pengaruh pada pengikut sebagai panutan dengan terlibat dalam standar perilaku etis yang tinggi dan para pengikut memiliki kepercayaan yang mendalam pada para pemimpin.
- 4) Motivasi inspirasional sejauh mana para pemimpin memotivasi orang lain

untuk tampil di luar harapan dengan

Menunjukkan optimisme terhadap kemampuan pengikut

2.2.4 Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut (Bernard M Bass & Avolio, 1994), dimensi kepemimpinan kepala sekolah yang akan dikaji mengacu pada pendekatan perilaku kepemimpinan yang mengacu pada *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation* dan *Individualized consideration*.

- 1) *Idealized influence* adalah perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*trust*) dari bawahan. Terandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf diatas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral secara etis.
- 2) *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memberi makna pekerjaan staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah motivator yang bersemangat membangkitkan antusiasme dan optimisme staf.
- 3) *Intellectual stimulation* yaitu perilaku kepemimpinan didasarkan atas perkembangan ilmu pengetahuan dan secara intelektual menerjemahkannya kedalam kinerja produktif. Pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan mendorong staf mempelajari dan mempraktekkan pendekatan barudalam melakukan pekerjaan (pendekaan inovasi).
- 4) *Individualized consideration*, perilaku pemimpin yang selalu merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf. Perilaku Kemimpinan Kepala Sekolah yang visioner (*visionary leadership*), adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mentrasformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota-anggota organisasi dan *stakeholder* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi sekolah dimasa depan

yang harus diraih dan diwujudkan melalui komitmen semua personal.

2.3 Budaya Organisasi

Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk pada sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (R. R. Peet, Paul Watts, Michael, 2010). Sistem pengertian bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Budaya organisasi mengacu pada normaprilaku, asumsi, dan keyakinan dari suatu organisasi, sementara dalam iklim organisasi mengacu pada persepsi orang-orang dalam organisasi yang merefleksikan norma-norma, asumsi-asumsi dan keyakinan (Hargie, 2009)

Sedangkan (Sonhadji, 2003). Mengatakan bahwa budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai dan keyakinan terhadap organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi. Budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma prilaku, ideology, sikap, kebiasaan dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi (dalam hal ini termasuk organisasi universitas swasta (Basyit, 2020)

Budaya organisasi adalah “kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi”. Dari semua definisi tentang budaya organisasi diatas, secara umum dapat ditetapkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan. Dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari manajemen puncak hingga manajemen yang paling rendah, sehingga tidak ada aktifitas manajemen yang dapat melepaskan diri dari budaya (Haromain, 2020) .

2.3.1 Komponen-Komponen Budaya Organisasi

Tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Otonomi individu yaitu kadar kebebasan, tanggung jawab dan kesempatan individu untuk berinisiatif dalam organisasi.
2. Struktur yaitukadar peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol perilaku pegawai.
3. Dukungan yaitu kadar bantuan dan keramahan manajer kepada pegawai.
4. Identitas yaitu kadarkenalnya anggota terhadap organisasinya secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya.
5. Hadiah performansi yaitu kadar alokasi hadiah yang didasarkan pada criteria performansi pegawai.
6. Toleransi konflik yaitu kadar konflik dalam hubungan antar sejawat dan kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan. Ketujuh, toleransi resiko yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif dan berani menanggung resiko (Robbins, 2005)

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi bergayut dengan fungsi eksternal dan fungsi internal.

Fungsi eksternal budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia.

fungsi budaya dalam organisasi menjadi lima fungsi yaitu:

1. Budaya memiliki suatu peran batas-batas tertentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.
5. Budaya sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Budaya yang kuat selalu ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas (Robbins, 2005). Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka budaya tersebut akan semakin kuat. Sejalan dengan definisi ini, suatu budaya yang kuat jelas sekali memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhakan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Menurut MC shane dan Von Glinow (McShane & Glinow, 2017). Budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting. Pertama, sebagai sistem kontrol (Control System). Budaya organisasi secara mendalam melembaga dalam bentuk kontrol sosial yang mempengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku pegawai. Budaya bersifat menyebar dan berlangsung secara tidak sadar. Kedua, perekat sosial (social glue). Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat seseorang secara bersama dan membuat perasaan sebagai bagian dari pengalaman organisasi. Pegawai yang termotivasi untuk menginternalisasikan budaya-budaya.

yang dimiliki organisasi karena hal itu dapat memenuhi kebutuhannya untuk identitas sosial. Perekat sosial ini penting sebagai cara untuk menarik staf baru dan mempertahankan kinerja unggul. Ketiga, menciptakan pengertian. Hal ini membantu pegawai memahami apa yang harus dilanjutkan dan mengapa sesuatu terjadi di perusahaan. Budaya organisasi juga membuat pegawai lebih mudah untuk memahami apa yang diharapkan darinya dan untuk berinteraksi dengan pegawai lain yang mengetahui dan kepercayaan di dalamnya.

2.3.3 Dimenensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu kepada beberapa indikator yaitu, mission and strategy (misi dan strategi), leadership and management effectiveness (efektivitas kepemimpinan dan manajemen), communications and decision making (komunikasi dan pengambilan keputusan), knowledge and competence (pengetahuan dan kompetensi), business and organizational interventions (intervensi bisnis dan organisasi), innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan resiko), change readiness and management (kesiapan perubahan dan manajemen) (Wibowo, 2011). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Peterson, 2011). Agar dapat diterima oleh lingkungannya, maka setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku pada organisasi tersebut. Jadi budaya organisasi berhubungan dengan lingkungan merupakan gabungan dari asumsi, perilaku, cerita, ide dan pemahaman untuk menentukan bagaimana bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dalam organisasi, sebagai berikut yaitu :

- a. Memberi batasan untuk mendefinisikan peran, sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi.
- b. Memberikan pengertian identitas terhadap anggota organisasi.
- c. Memudahkan munculnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dibanding minat anggota organisasi secara perorangan.
- d. Menunjukkan stabilitas sistem sosial.
- e. Memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedoman untuk membentuk sikap serta perilaku para anggota organisasi.
- f. Membantu para anggota organisasi mengatasi ketidak pastian, karena pada akhirnya budaya organisasi berperan untuk membentuk pola pikir dan perilaku (R. Peet, Robbins, & Watts, 2010).

Budaya organisasi menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu institusi atau lembaga, karena budaya organisasi akan mencerminkan dinamika organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh sebagai wujud interaksi yang diharapkan mampu

memberikan kenyamanan dan kepastian bekerja. Budaya organisasi berasal dari tiga sumber utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Pendiri organisasi. Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka siap diteruskan kepada karyawan baru. Akibatnya, pandangan mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.
- b. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.
- c. Karyawan, hubungan kerja. Karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai (R. Peet et al., 2010)

Budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal dimana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakekat dari organisasi tersebut. Nilai-nilai budaya apabila dikaitkan dengan kehidupan organisasi, seyogianya dijadikan sebagai budaya organisasi dengan peran dan fungsi antara lain. (1) Pengendalian diri masing-masing anggota organisasi. (2) Perekat anggota organisasi untuk membangun kepentingan organisasi dan kepentingan bersama. (3) Perekat solidaritas antara anggota organisasi untuk hidup saling menghargai, menghormati dan saling mendukung. Budaya organisasi yang berfungsi seperti itu dalam suatu organisasi akan menjadi alat untuk menyemangati dan mendorong aktifitas-aktifitas para sumber daya manusia tersebut dalam rangka mewujudkan cita-cita dan perjuangan organisasinya. Prinsip "saling mendukung", dalam kehidupan organisasi tidak kalah pentingnya, oleh karena esensinya adalah terwujudnya kebersamaan dalam rangka melaksanakan tugas, fungsi dan atau misi organisasi (Wahyuning, 2016). Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai dan tingkah laku yang diciptakan

dan dikembangkan oleh suatu organisasi pendidikan sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasi atau guru untuk berperilaku sama dan mampu memecahkan masalah organisasi baik di dalam maupun di luar guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Terdapat lima dimensi yang perlu diukur yang memiliki fungsi penting dalam budaya organisasi (Sashkin & Rosenbach, 1996), yaitu *Managing change*, *Achieving Goals*, *Coordinated Teamwork*, *Customer Orientation* dan *Cultural Strength*.

a) *Managing change*

Pengertian *managing change* dalam hal ini adalah seberapa baik organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya secara efektif. Contoh dari perubahan lingkungan adalah seperti yang sedang terjadi bahwa perubahan teknologi dan sosial menjadi sangat cepat, oleh karena itu organisasi harus mampu beradaptasi terhadap hal-hal tersebut.

b) *Achieving Goals*

Seluruh organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Memiliki fokus yang baik terhadap tujuan telah terbukti memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pencapaian dan keberhasilan yang sesungguhnya. Pada bagian ini ingin menilai seberapa efektif organisasi mencapai tujuannya tersebut dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi.

c) *Coordinated Teamwork*

Tujuan pengukuran dimensi ini adalah sejauh mana suatu organisasi efektif dalam mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok. Keberlangsungan organisasi jangka panjang tergantung pada seberapa baik upaya individu dan kelompok dalam organisasi terjalin, terkoordinasi, dan terangkai bersama sehingga upaya para anggota dalam berkoordinasi terjalin secara efektif.

d) *Customer Orientation*

Pencapaian organisasi terhadap kepuasan pelanggan merupakan aspek yang

sangat penting sehingga memerlukan perlakuan dan penilaian terpisah. Tidak peduli seberapa kuat budaya organisasi dan seberapa baik fungsi organisasi lain dijalankan, tetapi tidak ada yang menginginkan apa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut maka organisasi tersebut tidak akan berhasil. Penilaian pada dimensi ini adalah untuk melihat sejauh mana aktivitas organisasi diarahkan untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelanggan.

e) *Cultural Strength*

Semua organisasi memiliki budaya yang terbentuk dari pola nilai dan keyakinan yang dibagikan oleh sebagian maupun semua anggota organisasi. Ketika organisasi menghadapi krisis dan harus memanfaatkan semua sumber daya manusia dan fisiknya, maka budaya yang kuat akan memberikan stabilitas fungsi organisasi yang lebih baik. Dimensi *cultural strength* adalah tentang sejauh mana anggota organisasi menyetujui nilai dan memeriksa sejauh mana *meta-values* tertentu hadir di dalam organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi sebagai wadah tempat berkumpulnya individu untuk mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada bagaimana individu-individu yang ada didalamnya memiliki asumsi, perilaku dan keyakinan terhadap organisasi. Budaya organisasi haruslah dibentuk dengan memperhatikan aspek-aspek yang menjadi nilai-nilai positif bagi keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang sudah terbentuk ini kemudian harus mampu dipertahankan oleh organisasi tentunya melalui orang-orang yang ada dalam organisasi. Proses-proses yang berlangsung dalam organisasi sangat mempengaruhi keberadaan budaya organisasi. Semakin banyak orang-orang dalam organisasi yang memegang teguh budaya yang sudah dibentuk, maka budaya itu akan menjadi semakin kuat. Demikian pula sebaliknya. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian yang diantaranya dilakukan oleh (Sadasa, 2013) menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Selain budaya organisasi, variabel lain yang dapat meningkatkan Kinerja guru adalah budaya kerja yang akan dijelaskan pada subbab selanjutnya

2.4 Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Yulianti, 2014)

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang menurut (Poespowardojo, 1993). Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkirkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari satu kelompok manusia.

(Daft & Marcic, 2007) menjelaskan budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan, pengertian dan norma-norma yang berbagi anggota organisasi. Tingkat budaya perusahaan terbagi atas budaya terlihat dan budaya tak terlihat. Contoh budaya yang terlihat adalah seragam dan simbol. Contoh budaya yang tak terlihat adalah asumsi yang mendasari dan keyakinan mendalam, seperti “orang di sini peduli satu sama lain seperti keluarga”. Selanjutnya (J. M. Ivancevich, 2005). mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Menurut (Yukl, 2005). menyatakan bahwa budaya sebuah kelompok atau organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia.

Dari berbagai definisi yang dipaparkan dari berbagai ahli budaya di atas, dapat dijelaskan bahwa budaya adalah suatu pagar yang membatasi apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan oleh anggota organisasi atau perusahaan, serta menyamakan pandangan seluruh anggota organisasi atau perusahaan.

2.4.1 Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru tentu berbeda dengan budaya kerja dengan profesi lainnya. Sebab guru berada pada sektor jasa. Budaya kerja guru yang paling utama ialah, seorang guru mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogi secara kontinuitif. Seorang guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran. Seorang guru dituntut untuk memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya.

Sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah, dipengaruhi oleh pola dan gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari

budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya.

Sesuai dengan semangat manajemen berbasis sekolah (MBS), yang mempersyaratkan adanya partisipasi, fleksibilitas dan keterbukaan (transparansi dan akuntabilitas), maka budaya sekolah bukan berkiblat kepada kekuasaan pribadi, tetapi pada struktur dan fungsi sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, dituntut untuk tidak bekerja sendiri, tetapi mendelegasikan sebagian tugasnya kepada aparat yang lain dengan membentuk *team work*, yang dituntut harus kompak, cerdas dan dinamis. Sehingga diharapkan adanya jaminan keluwesan struktur dan penyelesaian tugas yang diemban. Untuk menuju ke arah itu, harus diatur dan dimantapkan pembagian tugas secara jelas dan tegas. Sehingga semua warga sekolah dapat berpartisipasi aktif sesuai dengan tugasnya masing-masing dan harus ditopang oleh adanya kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diemban.

Berdasarkan uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Sebagai indikator budaya kerja yaitu: (1) meningkatkan kebersamaan, (2) saling terbuka satu sama lain, (3) meningkatkan jiwa kekeluargaan, (4) membangun komunikasi yang lebih baik, (5) meningkatkan produktivitas kerja tanggap dengan perkembangan dunia luar (Moeljono, 2013).

2.5 Kerangka Pikir

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kerja Guru

Kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak membimbing, bergerak, mengarahkan dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat membantu mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai

pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang berat. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggung jawab atas peningkatan Kinerja guru . Karena itu, sekolah memiliki gaya kepemimpinan khusus untuk mempelajari tentang gaya dan jenis kepemimpinan kepala sekolah, memahami Kinerja guru , faktor-faktor yang meningkatkan kinerja dan standar Kinerja guru

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru

Budaya organisasi ialah sistem nilai yang semua anggotanya organisasi percaya, belajar, menerapkan, dan mengembangkan, dan dapat menjadi digunakan sebagai acuan untuk berperilaku dalam organisasi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, diukur dengan indikator: norma, pekerjaan, harapan, kebijakan. Dengan kerja yang bagus lingkungan dan budaya organisasi yang berdedikasi, sehingga akan meningkatkan Kinerja guru untuk mencapai target yang ditetapkan, yaitu menciptakan siswa yang berkualitas dan berprestasi secara penuh tujuan pendidikan.

2.5.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja guru

Budaya kerja merupakan sistem makna, nilai-nilai yang dianut bersama yang berkaitan dengan persepsi terhadap karakter budaya organisasi sehingga mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja. Budaya kerja yang terbentuk secara baik akan bermanfaat guna mencapai keberhasilan sebuah organisasi sumber daya manusia kepercayaan atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang mendasari atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten dan komitmen membiasakan cara bekerja dalam bekerja masing-masing.

2.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan factor utama dalam meningkatkan Kinerja guru . Kepemimpinan kepala sekolah mampu menggerakkan atau mempengaruhi seluruh anggota dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan. Dengan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik di duga akan meningkatkan Kinerja guru . Budaya organisasi merupakan aspek penting

yang membentuk dan membimbing perilaku anggota organisasi melalui nilai-nilai bersama anggota. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut.

2.5.5 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah mampu menggerakkan atau mempengaruhi seluruh anggota dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan organisasi sekolah bisa dilakukan dengan peran kepala sekolah dalam membudayakan kerja para guru agar guru mempunyai semangat lebih dalam pencapaian tujuan. Sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi Kinerja guru .

2.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, sikap atau perilaku yang disepakati suatu organisasi dalam melakukan tugasnya dan dalam menghadapi masalah yang terjadi. Apabila budaya organisasi yang diciptakan dalam suatu organisasi mendukung anggotanya untuk mengembangkan diri yang dapat menunjang budaya kinerjanya, maka akan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga budaya organisasi dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru .

2.5.7 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah mampu menggerakkan dan mempengaruhi anggota dalam organisasi sekolah, Budaya organisasi yang diciptakan dalam suatu organisasi mendukung anggotanya untuk mengembangkan diri yang dapat menunjang kinerjanya, maka akan timbul budaya kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Proses Kinerja guru dalam bekerja sangat diperlukan untuk mempengaruhi perilaku guru sesuai dengan yang dibutuhkan dan akan sangat berpotensi memunculkan perilaku Kinerja guru .

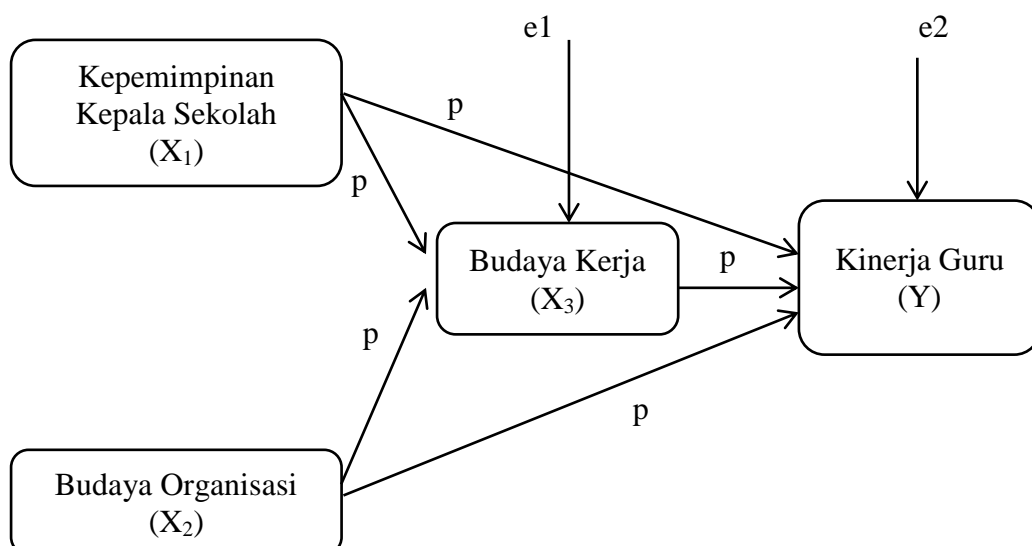
2.5.8 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Budaya Kerja

Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melalui kepemimpinan kepala sekolah dalam membudaya kerja guru. Sehingga perlu diidentifikasi budaya kerja yang ada dalam diri guru, sehingga dapat memunculkan motivasi kerja guru.

2.5.9 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sistem makna, nilai-nilai yang dianut bersama yang berkaitan dengan persepsi terhadap karakter budaya organisasi sehingga mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja. Budaya kerja yang terbentuk secara baik akan bermanfaat guna mencapai keberhasilan sebuah organisasi sehingga dapat dapat memotivasi Kinerja guru .

Alur Kerangka pikir digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka pikir

Keterangan:

- $X1 - Y$: pengaruh X1 secara langsung terhadap Y
 $X2 - Y$: pengaruh X2 secara langsung terhadap Y
 $X3 - Y$: pengaruh X3 secara langsung terhadap Y
 $X1,2 - Y$: pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
 $X1,3 - Y$: pengaruh X1 dan X3 terhadap Y
 $X2,3 - Y$: pengaruh X2 dan X3 terhadap Y
 $X1,2,X3 - Y$: pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y
 $X1 - X3 - Y$: pengaruh X1 terhadap Y melalui X3
 $X2 - X3 - Y$: pengaruh X2 terhadap Y melalui X3

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 2.6.1** Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
2.6.2 Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
2.6.3 Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
2.6.4 Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
2.6.5 Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
2.6.6 Terdapat pengaruh budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA s se-Kabupaten Tanggamus
2.6.7 Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus
2.6.8 Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus

2.6.9 Terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya kerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2016)

Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (*expost facto*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2016)

Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena

objektif untuk dikaji secara kuantitatif (Musfiqon, 2012). Penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara, kuesioner yang tersusun, dan lain-lain. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kemudian analisis data sudah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 2021

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau keseluruhan subjek penelitian ((Arikunto, 2016), (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 538 guru.

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Sugiyono, 2014)

Jumlah sampel yang digunakan untuk *pilot study* adalah sebanyak 30 guru.

Jumlah sampel penelitian yang diambil dengan rumus Slovin (Tejada, 2012):

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

N = Bayak populasi

n = Bayak sampel

e = Tingkat toleransi kesalahan yang diinginkan (10 %)

Hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel yaitu:

$$n = \frac{538}{538(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{538}{6,38} = 84,32 \rightarrow n = 84$$

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_i = \frac{n_i}{N}$$

Kemudian di dapatkan besarnya sampel pada masing-masing cluster, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$N_i = f_i \times n$$

Keterangan:

f_i = sampel pecahan cluster

N_i = banyaknya individu yang ada dalam cluster

N = banyaknya populasi seluruhnya

n = banyak sampel

Selanjutnya pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling acak yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan cara acak dan proporsional yang tersebar.

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	SMA N	Sampel
1	SMAN 1 Air Nainingan	12
2	SMAN 1 Gunung Alip	14
3	SMAN 1 Pulau Panggung	15
4	SMAN 1 Sumberejo	19
5	SMAN 1 Talang Padang	24
Jumlah		84

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini akan mengukur empat variabel yang di teliti, yakni kinerja guru sebagai variabel terikat, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas, serta Budaya Kerja sebagai variabel *intervening*.

3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Definisi koseptual penelitian adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan pendapat para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Definisi konseptual penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

3.4.1 Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru adalah secara konseptual Kinerja guru kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh ke mampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu dengan adanya kinerja guur bersifat instrinsik dan ekstrinsik kinerja instrintik adalah kinerja yang terbentuk di dalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan. dan menikmati suatu aktivitas tertentu atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi, belajar, atau mengaktualisasikan potensi diri yang kita miliki. kinerja ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain. Kinerja guru memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka. Namun kinerja guru juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dengan orang tersebut.

3.4.2 Variabel bebas

3.4.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah

Secara konseptual kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sebuah jabatan yang dimiliki seseorang yang dapat menggerakkan atau mempengaruhi seluruh anggota dalam organisasi sekolah untu mencapai tujuan organisasi..

3.4.2.2 Budaya organinasi

Budaya organisasi dalam konteks penelitian ini adalah adalah pola dari asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang direncanakan

3.4.3 Variabel intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah budaya kerja. Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan guru dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja.

3.5 Definisi oprasional

Definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan dalam penelitian, secara detail perihal definisi operasional dapat dijelaskan seperti berikut.

3.5.1 Kinerja guru

Kinerja guru memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, Memiliki minat terhadap pekerjaan, Kepuasan dalam bekerja, Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan Semangat dalam bekerja.

3.5.2 Kepemimpinan kepala sekolah

Secara operasional kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah skor keseluruhan persepsi guru dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual simulation*, dan *Individualized consideration* yang diperoleh guru dari angket skala likert.

3.5.3 Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah skor total yang diperoleh dari persepsi guru dari budaya organisasi yang terdiri dari empat dimensi yaitu managing change, achieving goals, coordinated teamwork, customer orientation, dan cultural strength melalui angket skala likert

3.5.4 Budaya kerja

Budaya kerja adalah skor total yang diperoleh dari pengukuran nilai-nilai instrument guru melalui indikator: (1) meningkatkan kebersamaan, (2) saling

terbuka satu sama lain, (3) meningkatkan jiwa kekeluargaan, (4) membangun komunikasi yang lebih baik, (5) meningkatkan produktivitas kerja tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (sangat setuju), S (Setuju), R (ragu-ragu), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Pembobotan nilai dari pernyataan tergantung pada pernyataan yang disajikan apakah favourable atau unfavourable. Pernyataan terbalik adalah pernyataan kuesioner yang bersifat negatif sehingga ketika semakin responden setuju dengan pernyataan tersebut maka nilai variabel semakin kecil. Pernyataan unfavourable diberi tanda (*) dalam kuesioner. Bobot nilai dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Pembobotan nilai variable penelitian

No.	Pertanyaan	Favourable	Unfavourable
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variable Kinerja guru, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dapat di lihat di tabel 3.3

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen penelitian

No.	Variable	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja guru (Aulia, 2021)	Pedagogik	kompetensi guru dalam mengenali karakteristik siswa, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi,

			komunikasi dengan siswa, dan kompetensi penilaian dan evaluasi.
		Kepribadian	kompetensi guru yang diukur dengan melihat bagaimana guru bertindak menurut norma agama, hukum, sosial dan budaya bangsa, apakah guru menunjukkan kepribadian yang matang dan dapat menjadi teladan, memiliki etos kerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi dan bangga menjadi seorang guru
		Sosial	penilaian dengan mengukur apakah guru memiliki kompetensi sikap inklusif, objektif dan tidak diskriminatif, serta dapat berkomunikasi dengan sesama guru, orang tua, siswa dan masyarakat
		Profesional	kompetensi guru dalam menguasai materi, struktur konseptual dan pola pikir ilmiah yang mendukung kemampuannya untuk berkembang secara profesional melalui tindakan reflektif
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (Bernard M Bass & Avolio, 1994)	Idealized influence	Perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan percaya diri (trust) dari bawahan. Terkandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis
		Inspirational motivation	Perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memberi makna pekerjaan staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah motivator yang bersemangat membangkitkan antusiasme dan optimisme staf
		Intellectual stimulation	Perilaku kepemimpinan didasarkan atas perkembangan ilmu pengetahuan dan secara intelektual menerjemahkannya kedalam kinerja produktif. Pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan

			mendorong staf mempelajari dan mempraktekkan pendekatan pekerjaan (pendekatan inovasi)
		Individualized Consideration	Perilaku pemimpin yang selalu merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf
3.	Budaya Organisasi (Sashkin & Rosenbach, 1996)	Managing Change	Organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya
		Achieving Goals	Organisasi mampu mencapai tujuannya dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi
		Coordinated Teamwork	Organisasi mampu mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok
		Customer Orientation	Aktivitas organisasi mampu diarahkan untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelanggan
		Cultural Strength	Anggota organisasi menyetujui nilai dan memeriksa sejauh mana meta-values tertentu hadir di dalam organisasi
4.	Budaya kerja (Moeljono, 2013)	Meningkatkan kebersamaan	Melayani Melaksanakan pekerjaan Inisiatif kerja
		Saling terbuka satu sama lain	Saling percaya Saling menyenangkan
		Meningkatkan jiwa kekeluargaan dan membangun	Saling menjaga Keterbukaan Menghargai perbedaan
		komunikasi yang lebih baik	Medengarkan dan melihat Merespon dan menilai ide-ide
		Meningkatkan produktivitas kerja tanggap dengan perkembangan dunia luar	Sikap kerja, Keterampilan Hubungan tenaga kerja dengan pemimpin Manajemen produktifitas

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya adalah kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang utama, sedangkan studi dokumen untuk mengumpulkan data pelengkap lainnya

3.7.1 Kuesioner

Menurut (Widoyoko, 2012), angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja guru dengan skala likert

3.7.2 Studi Dokumen

Studi dokumen digunakan untuk mencari dan menganalisis data mengenai hal-hal yang dapat menunjang penelitian seperti jumlah guru yang digunakan dalam menentukan populasi dan perhitungan sampel.

3.8 Kalibrasi Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrumen disarankan untuk dilakukan minimum pada 30 perwakilan populasi dimana tujuannya adalah survei awal dan pengembangan skala (Johanson, Brooks, & measurement, 2010). Oleh karena itu, pada penelitian ini, uji coba instrumen akan dilakukan pada 30 guru SMA di Kabupaten Tanggamus yang bukan merupakan bagian dari sampel penelitian.

Terdapat beberapa syarat instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan (Karim et al., 2005). Memberi ciri-ciri kuesioner yang harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliable

3.8.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Validitas ini merupakan validitas yang dicapai manakala terdapat kesesuaian antarbagian instrumen secara keseluruhan. (Suharsimi, 2008) menjelaskan bahwa sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antarbagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan tiap alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur atau instrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen pada penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus Product Moment dari Pearson.

Rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi aitem skala angket

N = Banya Sampel

X = jumlah Skor Skala

Y = Jumlah skor

Kesesuaian nilai rxy yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik Product Moment total dengan kaedah keputusan sebagai berikut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, manakala $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data. Reliabilitas bermakna bahwa suatu instrumen terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi manakala instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap atau ajeg. (Arikunto, 2016).

Hasil pengujian validitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan kriteria instrumen valid apabila sig. < 0,05, dan hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

3.8.1.1 Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner kepemimpinan kepala sekolah tertera pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,0001		Valid
2	0,0001		Valid
3	0,0001		Valid
4	0,0001		Valid
5	0,0001		Valid
6	0,0001		Valid
7	0,0001		Valid
8	0,0001	0,05	Valid
9	0,0001		Valid
10	0,003		Valid
11	0,0001		Valid
12	0,0001		Valid
13	0,0001		Valid
14	0,0001		Valid
15	0,0001		Valid
16	0,0001		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.4 diketahui bahwa seluruh item pada kuesioner kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan valid, sehingga item nomor 1 sampai dengan nomor 16 dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.8.1.2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner budaya organisasi tertera pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

Nomor	Sig.	Standar	Keterangan
1	0,0001		Valid
2	0,0001		Valid
3	0,0001		Valid
4	0,0001		Valid
5	0,0001		Valid
6	0,0001		Valid
7	0,0001		Valid
8	0,0001	0,05	Valid
9	0,0001		Valid
10	0,0001		Valid
11	0,0001		Valid
12	0,0001		Valid
13	0,0001		Valid
14	0,0001		Valid
15	0,0001		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa seluruh item pada kuesioner budaya organisasi dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.8.1.3 Uji Validitas Budaya Kerja

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner budaya kerja tertera pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,0001		Valid
2	0,001		Valid
3	0,0001		Valid
4	0,028		Valid
5	0,022	0,05	Valid
6	0,024		Valid
7	0,0001		Valid
8	0,001		Valid
9	0,353		Tidak Valid

10	0,0001	Valid
11	0.0001	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa item nomor 9 pada kuesioner budaya kerja dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada satu butir item yang tidak valid, dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Budaya Kerja

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,0001		Valid
2	0,001		Valid
3	0,0001		Valid
4	0,028		Valid
5	0,022	0,05	Valid
6	0,024		Valid
7	0,0001		Valid
8	0,001		Valid
9	0,0001		Valid
10	0.0001		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner budaya kerja adalah valid

3.8.1.4 Uji Validitas Kinerja guru

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner Kinerja guru tertera pada Tabel 3.8

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja guru

Nomor Soal	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,0001		Valid
2	0,0001		Valid
3	0,0001		Valid
4	0,194		Tidak Valid
5	0,0001		Valid
6	0,0001		Valid
7	0,0001		Valid
8	0,0001	0,05	Valid
9	0,0001		Valid
10	0,0001		Valid
11	0,0001		Valid
12	0,003		Valid

13	0,0001	Valid
14	0,0001	Valid
15	0,015	Valid
16	0,0001	Valid
17	0,0001	Valid
18	0,0001	Valid
19	0,0001	Valid
20	0,0001	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa item nomor 4 pada kuesioner Kinerja guru dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada satu butir item yang tidak valid maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus butir item yang tidak valid tersebut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Kinerja guru .

Nomor Soal	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,0001		Valid
2	0,0001		Valid
3	0,0001		Valid
4	0,0001		Valid
5	0,0001		Valid
6	0,0001		Valid
7	0,0001	0,05	Valid
8	0,0001		Valid
9	0,0001		Valid
10	0,0001		Valid
11	0,003		Valid
12	0,0001		Valid
13	0,0001		Valid
14	0,015		Valid
15	0,0001		Valid
16	0,0001		Valid
17	0,0001		Valid
18	0,0001		Valid
19	0,0001		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang, diperoleh semua butir item kuesione Kinerja guru adalah valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto & Yuliana, 2008) reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus Cronbach Alpha.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total; (Arikunto & Yuliana, 2008)

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Software SPSS* dengan kriteria reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,361. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,954		Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,958	0,361	Reliabel
3	Budaya Kerja	0,637		Reliabel
4	Kinerja guru	0,923		Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.9 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Selanjutnya setelah instrumen yang telah diterjemahkan layak untuk digunakan maka kemudian dilakukan uji

prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen tersebut

3.9 Uji Persyaratan Analisis Data

Uji prasyarat analisis data adalah uji prasyarat dalam analisis regresi. Uji prasyarat analisis data penelitian tersebut adalah uji outlier, uji normalitas, homogenitas, linieritas, dan multikolinieritas

3.9.1 Uji Outlier

Uji outliers dilakukan untuk menghilangkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi. Apabila ditemukan outliers, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. Dalam analisis multivariate, pengujian mahalanobis distance squared dapat dilakukan dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS. Sedangkan untuk univariate akan dikategorikan sebagai outliers dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam Z-score, yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi satu (Agustina, 2012)

Setelah dilakukan uji prasyarat data, untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yang ada dalam penelitian ini, maka selanjutnya dilakukan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

3.9.2 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui kondisi data yang didapatkan berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja guru. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorof smirnov Test (Z). Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H₀ : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H₁: sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Hal ini bermakna H₀ diterima jika data berdistribusi normal dengan indikasi jika Asymptotic Significance lebih besar dari taraf nyata $\alpha = 0,05$. Tetapi sebaliknya, H₀ ditolak jika distribusi data tidak normal.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H₁) ditolak, dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H₁) diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

H₀: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H₁: terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian terima hipotesis nol jika Asimtotik Significance lebih besar dari $\alpha = 0,05$

3.9.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian, sehingga model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Astuti, 2013) Cara untuk mengetahui tidak adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut: (a) dengan melihat nilai tolerance, nilai tolerance tiap variabel lebih dari 0 dan mendekati 1, dan (b) nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada tiap variabel berada dibawah 10 (Ayu ch, 2012)

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

H0: Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H1: Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan (H0) diterima

3.9.5 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas digunakan untuk menghasilkan F_{hitung} dari hasil perhitungan nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} (Astuti, 2013). Hipotesis yang diuji adalah:

H0: Model regresi dalam bentuk fungsi linier

H1: Model regresi dalam bentuk fungsi non linier

Kriteria pengujian terima hipotesis nol jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi hitung $\alpha < 0,05$.

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistic deskriptif, analisis regresi berganda dan menggunakan analisis jalur (path analysis).

3.10.1 Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + b$$

Keterangan :

\bar{Y} : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b : Koefisien regresi

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jadi harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka harga b juga rendah (kecil). Selain itu, bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif. Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x) - (\sum x)^2}$$

(Sugiyono, 2014)

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t. Menggunakan rumus uji t karena simpangan baku populasinya tidak diketahui. Simpangan baku dapat dihitung berdasarkan data yang sudah terkumpul. Jadi rumus yang tepat untuk uji signifikan dalam penelitian ini adalah uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\theta} = \frac{b}{s}$$

Keterangan:

t_{θ} : nilai teoritis observasi

b : koefisien arah regresi

S : standar diviasi

Kriteria pengujian hipotesis yaitu: jika $t_{\theta} > t_t$ maka H_0 ditolak, dan jika $t_{\theta} < t_t$ maka H_0 diterima. t_t diperoleh dari daftar distribusi t dengan peluang $(1-\alpha)$ dan $dk = n - 2$.

Analisis regresi linier sederhana di atas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

3.10.2 Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini dikarenakan variabel bebas terdiri dari tiga variabel (Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi berprestasi) maka digunakan regresi linear berganda, yaitu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antar dua variabel atau lebih. Secara konseptual analisis regresi linear berganda mempunyai hubungan kausal dengan rumus sebagai berikut:

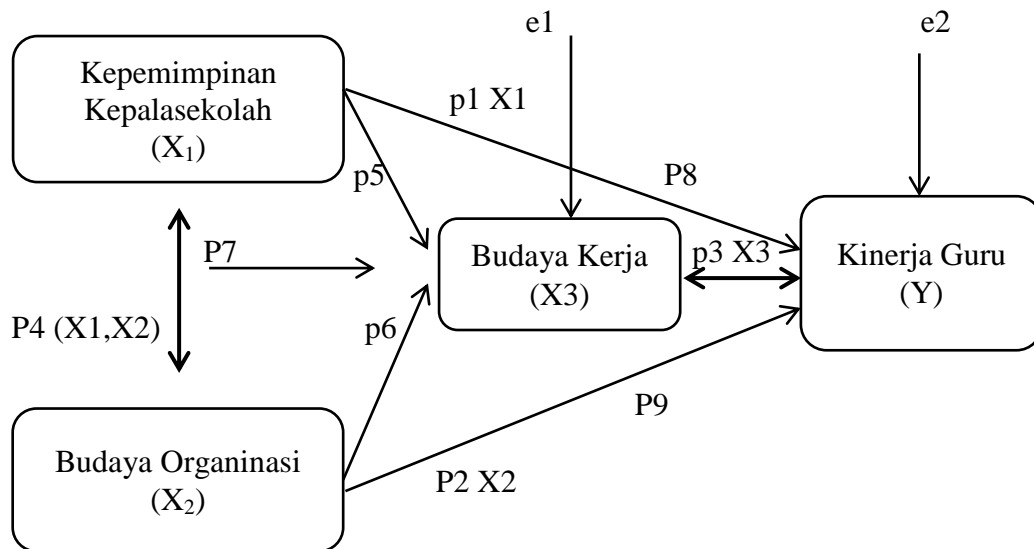
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : variabel dependen (motivasi kerja guru)
- A : harga konstan (harga Y ketika harga X=0)
- B : nilai-nilai variabel independen
- X1 : variabel independen (budaya organisasi)
- X2 : variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah)
- X3 : variabel independen (budaya kerja)

3.10.3 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah teknik analisis untuk membuat kajian hipotesis hubungan sebab akibat yang bersifat searah dengan menggunakan korelasi, selain itu analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi berganda, yaitu analisis jalur merupakan bentuk umum dari regresi berganda (Sarwono, 2014). Model jalur dalam penelitian ini tertera pada kerangka pikir yang merupakan hubungan antara variabel eksogen (variabel bebas), perantara, dan variabel endogen (variabel terikat). Sedangkan menurut Bryman dan Cramer (2001), tujuan dari analisis jalur adalah untuk menentukan hubungan dari sekumpulan variabel secara kuantitatif. Hubungan tersebut dapat disajikan dalam diagram analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

- ρ_1 : pengaruh X_1 secara langsung terhadap Y
- ρ_2 : pengaruh X_2 secara langsung terhadap Y
- ρ_3 : pengaruh Z secara langsung terhadap Y
- ρ_4 : pengaruh X_1, X_2 secara langsung terhadap Y
- ρ_5 : pengaruh X_1, X_3 secara langsung terhadap Y
- ρ_6 : pengaruh X_2, X_3 secara langsung terhadap Y
- ρ_7 : pengaruh X_1, X_2 dan X_3 secara langsung terhadap Y
- ρ_8 : pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_3
- ρ_9 : pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_3
- e_1 : pengaruh variabel luar terhadap X_3
- e_2 : pengaruh variabel luar terhadap Y

Berdasarkan diagram jalur di atas setiap variabel memiliki efek langsung pada kinerja guru . Selain itu, setiap variabel memiliki efek tidak langsung pada kepemimpinan kepala sekolah ke budaya organisasi ke kinerja guru ke budaya kerja dan budaya kerja ke kinerja guru . Persamaan untuk mengetahui r Pearson untuk budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah berikut:

$$X3 = a + b1.X1 + b2.X2 + e1$$

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e2; \text{ (Bryman \& Cramer, 2002)}$$

Setelah itu maka akan didapat total pengaruh kausal dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi. Pengaruh total akan terdiri dari pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung total. Pengaruh total dari masing-masing dari ketiga variabel ini adalah:

$$\text{Pengaruh total dari } X1 = \rho1 + \rho_{X1-X3}. \rho3$$

$$\text{Pengaruh total dari } X2 = \rho4 + \rho_{X2-X3}. \rho3$$

$$\text{Pengaruh total dari } X3 = \rho5; \text{ (Bryman \& Cramer, 2002).}$$

Signifikan atau tidak pengaruh tidak langsung yang telah didapat dari hasil analisis jalur dapat diuji melalui sobel test. Hasil sobel test memberikan nilai estimasi pengaruh tidak langsung yang kemudian di cari nilai t hitungnyanya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai standa error dan membandingkan dengan t tabel (K. J. Preacher, Hayes, Andrew 2004). Sebelum menghitung nilai t dari pengaruh tidak langsung, dilakukan perhitungan standard error dari koefisien indirect effect (Spapb)

$$Spapb = \sqrt{pb2.Spa2 + pa2.Spb2 + Spb2.Spa2}$$

Keterangan:

Spapb : Standard error pengaruh tidak langsung variabel a terhadap variabel b

Pa : Koefisien pengaruh langsung variabel a terhadap variabel mediator

Pb : Koefisien pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel b

Spa : Standard error pengaruh langsung variabel a terhadap variabel mediator

Spb : Standard error pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel b

Berdasarkan hasil statistik Spapb dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{pa.pb}{Spapb}$$

Apabila nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 maka menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan.

V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 5.1.1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah transformasional terhadap kinerja SMA di Kabupaten Tanggamus. Ketika variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat, variable kinerja guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA di Kabupaten Tanggamus. Apabila variabel budaya organisasi meningkat, kinerja guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi, semakin tinggi kinerja guru.
- 5.1.3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerjaterhadap kinerja guru di Kabupaten Tanggamus. Apabila variabel budaya kerja meningkat, variabel kinerja guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi, kinerja guru akan naik.
- 5.1.4 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah transformasional dan budaya organisasi terhadap Kinerja guru SMA di Kabupaten Tanggamus. Hal ini berarti jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi baik, kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi tidak baik kinerja guru akan rendah.

- 5.1.5 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Tanggamus. Hal ini berarti jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja baik, kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja tidak baik, kinerja guru akan rendah.
- 5.1.6 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Tanggamus. Hal ini berarti jika kualitas budaya organisasi dan budaya kerja baik, kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas budaya organisasi dan budaya kerja tidak baik, kinerja guru akan rendah.
- 5.1.7 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah transformasional, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Tanggamus. Hal ini berarti jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan budaya kerja baik, kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan budaya kerja tidak baik, kinerja guru akan rendah.
- 5.1.8 Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah transformasional terhadap kinerja guru melalui budaya kerja di SMA di Kabupaten Tanggamus, namun pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya dengan menggunakan pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah, tanpa perlu melalui budaya kerja.
- 5.1.9 Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui budaya kerja di SMA di Kabupaten Tanggamus, namun pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya dengan menggunakan pengaruh langsung budaya

organisasi, tanpa perlu melalui budaya kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah SMA se-Kabupaten Tanggamus perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan budaya kerja guru yang sesuai dengan karakteristik sekolah

5.2.1 Meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek kepemimpinan kepala sekolah, memperbaiki sistem rekrutmen kepala sekolah yang baik dan bermutu dan memberikan pelatihan kepada kepala sekolah.

5.2.2 Meningkatkan Budaya Organisasi

Budaya organisasi sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kondisi budaya organisasi sekolah.

5.2.3 Meningkatkan Budaya Kerja

Budaya kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Tanggamus. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan budaya kerja guru.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

5.3.1 Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan Kinerja guru dengan mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang positif dan juga mendorong budaya kerja setiap guru. Beberapa upaya yang dapat diterapkan adalah:

- a) Melakukan pengkajian terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang positif, kebijakan tentang bagaimana menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki kinerja guru yang tinggi.
- b) Mencari nilai-nilai budaya organisasi yang paling tepat dan dapat diterapkan di dalam organisasi sekolah. Setelah itu guru diberikan pelatihan untuk dapat menerapkan budaya organisasi tersebut secara baik dan benar.

5.3.2 Bagi Guru

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam membangun budaya organisasi yang positif, selain itu memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran dan tanggung jawabnya secara optimal

5.3.3 Bagi penelitian Lanjut

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal:

- a) Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas
- b) Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian
- c) Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan yang dirasakan guru
- d) Peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, S. (2023). The Phenomenon of Leadership Among Middle Management Leaders in Public Schools in Bahrain: Aspects of Performance, Personality Pattern Analysis, Impact Strategies, and Challenges.
- Abas, H. E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*: Elex Media Komputindo.
- Abidin, H. Z. A., Heri Gumilar, Irwan Sidiq, Teguh P Gamal, Mohammad Murdohardono, D Supriyadi, & Y Fukuda. (2010). *Studying land subsidence in Semarang (Indonesia) using geodetic methods*. Paper presented at the FIG Congress.
- Agustina, & L. K., Ferlysia. (2012). Pengaruh Informasi Laba Akuntansi Terhadap Abnormal Return pada Perusahaan yang Tergabung Dalam Indeks LQ45. *Jurnal Akuntansi*, 4(2), 135-152.
- Ahmed, U. (2016). Meaningful work and work engagement: A relationship demanding urgent attention. *International Journal of Academic Research in Business Social Sciences*, 6(8), 116-122.
- Ahmed, U. M., Abdul Halim Abdul Zin, & Md Lazim Mohd (2016). HR Moderating HR: Critical link between Developmental HR Practices and work engagement in a Moderated Model. *Management Review: An International Journal*, 11(2), 4.
- Aladetan, F. I. (2023). Work Environment and Teachers' Job Performance in Public Primary Schools in Ondo State Nigeria. *International Journal of Education, Teaching, Social Sciences*, 3(1), 68-81.
- Alhusaini, A. K., Muhammad Eddy, & Syaiful. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.

- Anggraini, D. N. S., Irawan Rini, & Riswanti (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kinerja Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pendidikan Karakter Tulang Bawang. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 4(3).
- Antonakis, J. A., Bruce J Sivasubramaniam, & Nagaraj. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.
- Arfiansyah, M. R. U., Achmad Affan, Mohammad Riyant, & Waryani Fajar. (2023). Intention as a determinant of Islamic work culture in Indonesia based on the modified theory of planned behavior. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 2022.
- Arifin, Y. (2023). 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*, 6(1.1).
- Arikunto, S. (2016). *Research Procedure An Approach*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., & Yuliana, L. J. Y. a. m. (2008). *Manajemen pendidikan*. 11.
- Aristarini, L. K., I Ketut Yulianthini, & Ni Nyoman. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singaraja. *J Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Astuti, T. & M., Rr Indah (2013). Pengaruh persepsi nasabah tentang tingkat suku bunga, promosi dan kualitas pelayanan terhadap minat menabung nasabah. *Jurnal Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 2(1), 182-198.
- Aulia, I. N. (2021). The Effect of Leadership, Organizational Culture, and Job Rotation on Teacher Performance in Public Senior High Schools in Regional 1 Education Office of South Jakarta Administrative City.
- Ayu ch, A. D. (2012). *Determinan Kebijakan Pembayaran Dividen dengan Likuiditas Sebagai Variabel Moderating Pada Sektor Infrastruktur di BEI*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *J Organizational dynamics*, 13(3), 26-40.
- Bass, B. M., & Avolio, & B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*: sage.

- Basyit, A. (2020). Budaya Organisasi Dalam Pendidikan Islam. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan*, 16(1).
- Batugal, M. L. C., Tindowen, & Darin Jan C (2019). Influence of organizational culture on teachers' organizational commitment and job satisfaction: The case of catholic higher education institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), 2432-2443.
- Bright, K. C., Cary L (1993). Organizational culture and the management of quality: towards a new framework. *Journal of Managerial Psychology*, 8(6), 21-27.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2002). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows: A guide for social scientists*: Routledge.
- Daft, R., & Marcic, D. (2007). *Management: The New Workplace*: Thompson Higher Education, 167.
- Darmawati, A. H., & Lina Nur. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica*, 9(1), 10-17.
- Dewi, N. L. K. P. Y., Anik Sapta, & I Ketutu Setia. (2020). The Influence of Organizational Culture And Motivation on Employee Performance Mediated Work Satisfaction In Agriculture and Food Services, Badung Regency. *International Journal of Sustainability, Education, Global Creative Economic*, 3(2), 467-474.
- Ewan, K. M. S. P. O. (2002). *New public management: Current trends and future prospects*: Psychology Press.
- Fathurrochman, I. D., Sudarwan Ab, Syaiful Anwar Kurniah, Nina Ristianti, & Dina Hajja. (2021). Theoretical Review of the Implementation Islamic Boarding School Curriculum Management in Indonesia. *J International Journal of Education Research Development*, 1(1), 1-15.
- Febrian, W. D. A., Rini Kutoyo, M Surno Suryana, Yana Febrina, Wetri Kusnadi, Kusnadi Suryawan, Ryan Firdiansyah Purba, Tambaten Yuliana Br Sudiarti, Sri Libriantono, Bambang. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Febriantina, S. L., Febi Nur Zein, & Nuryetty. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Finowa'a, E. (2020). Peran Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 2 Toma Tahun Pelajaran 2020/2021. *J Civic Society Research*, 2(1), 55-64.

- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82-86.
- Freeman, G. F., D. (2023). School leadership in an urban context: Complicating notions of effective principal leadership, organizational setting, and teacher commitment to students. *International Journal of Leadership in Education*, 26(2), 318-338.
- Haffar, M. A.-K., Wafi Djebarni, Ramdane Al-Hyari, Khalil Gbadamosi, Gbolahan Oster, Fiona Alaya, Amer Ahmed, & Abir (2023). Organizational culture and affective commitment to e-learning' changes during COVID-19 pandemic: The underlying effects of readiness for change. *Journal of Business Research*, 155, 113396.
- Haq, S. A., Masduki Novitasari, Dewiana Abadiyah, & Siti. (2022). The homeschooling head performance: how the role of transformational leadership, motivation, and self-efficacy? *International Journal of Social Management Studies*, 3(1), 167-179.
- Harahap, R. R. L., Remon Milana, Milana Sari, & Delima Yanti (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226-231.
- Hargie, O. E., Tourish, Dennis Ed. (2009). *Auditing organizational communication: A handbook of research, theory and practice*: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Haromain. (2020). Kajian Budaya Dan Iklim Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 4(2).
- Haromain, H. (2020). Kajian Budaya Dan Iklim Dalam Organisasi Pendidikan Haromain. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Harsiwi, A. (2003). *Pengantar Manajemen*: Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hartiwi, H. K., Anna Yu Masitoh, & Fitri. (2020). The Effect of Certified Teachers and Principal Leadership toward Teachers' Performance. *J International Journal of Educational Review*, 2(1), 70-88.
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 9(1), 28-40.

- Hasan, I. F., Happy Wahidy, & Achmad. (2021). The influence of organizational culture, principal leadership, and teacher work motivation on teacher performance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 2511-2517.
- Hasibuan, S. (2022). The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah. *JAL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 41-53.
- Hoque, K. E. R., & Zarin Tasnim. (2023). Relationship between principals' leadership styles and teachers' behavior. *Journal Behavioral Sciences*, 13(2), 111.
- Hoy, W. K. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of educational and psychological consultation*, 1(2), 149-168.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. J. E. K., Jakarta: Salemba Humanika. (2012). *Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman*.
- Ince, F. (2023). Transformational Leadership in a Diverse and Inclusive Organizational Culture. *Journal Handbook of Research on Promoting an Inclusive Organizational Culture for Entrepreneurial Sustainability*, 188-201.
- Indajang, K. H., Fitria Sudirman, & Acai. (2021). *The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence*. Paper presented at the Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020).
- Ivancevich, J. M. (2005). *Administración de recursos humanos*: McGraw-Hill Interamericana.
- Ivancevich, J. M. Y., Dharma Matteson, Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi II*. In: -.
- Johanson, G. A., Brooks, G. P. J. E., & measurement, p. (2010). Initial scale development: sample size for pilot studies. *70(3)*, 394-400.
- Juwaini, A. (2021). The Role of Work Motivation, Organizational Culture and Leadership on Job Satisfaction and Teachers Performance: An Empirical Study on Indonesian Senior High Schools. *Turkish Journal of Computer Mathematics Education*, 12(12), 2964-2974.
- Karim, A., Bangun, B., Purnama, I., Harahap, S. Z., Irmayani, D., Nasution, M., . . . & Munthe, I. R. (2005). *Pengantar teknologi informasi*: Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.

- Kartini, D. K., Muhammad Fitria, Happy Negeri, & S Sugihan, M (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence toward teachers' performance. *J International Journal of Progressive Sciences Technologies*, 20(1), 156-164.
- Khuntia, R. S., & Damodar. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. *Journal of business ethics*, 49(1), 13-26.
- Kristiani, E. (2020). Analisis Kompetensi Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 185-192.
- Lindawati, L. I., Isjoni Chairilisyah, & Daviq (2021). Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kelurahan Bagan Barat Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Pajar*, 6(1), 283-289.
- Lipscombe, K. T.-F., & Sharon Lamanna, Jodi (2023). School middle leadership: A systematic review. *Journal Educational Management Administration Leadership*, 51(2), 270-288.
- Maduningtias, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT GMF Aeroasia. *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 2(4).
- Maharani, O. R., & Ida (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 159-170.
- Maheshwari, G. (2021). Influence of teacher-perceived transformational and transactional school leadership on teachers' job satisfaction and performance: A case of Vietnam. *J Leadership Policy in Schools*, 1-15.
- Maheshwari, G. (2022). Influence of teacher-perceived transformational and transactional school leadership on teachers' job satisfaction and performance: a case of Vietnam. *J Leadership Policy in Schools*, 21(4), 876-890.
- Manik, E. B., & Kamal. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *J Jurnal Ekonomi, Bisnis Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.
- Manik, E. B., & Kamal. (2012). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.

- Marks, H. M. P., & Susan. (2003). Principal leadership school performance: An integration of transformational instructional leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39, 370-397.
- McShane, S., & Glinow, M. A. V. (2017). *Organizational behavior*: McGraw-Hill Education.
- Meithiana, I. (2017). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. 58-73.
- Mitić, S. V., Jelena Terek, Edit Gligorović, Bojana Zorić, & Katarina (2016). Organizational culture and organizational commitment: Serbian case. *Journal of engineering management competitiveness*, 6(1), 21-27.
- Moeljono, D. (2013). *13 Konsep Beyond Leadership*: Elex Media Komputindo.
- Muhajir, A. A., Thatok Hermanto, & Hermanto (2023). Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Ready to Change at The Medical Faculty of Al-Azhar Islamic University. *International Journal of Multicultural Multireligious Understanding*, 9(12), 517-531.
- Musfiqon, H. (2012). Pengembangan media dan sumber pembelajaran. *Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya*.
- Nai, H. W., & Wiwik. (2018). Pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah pendidikan menengah negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 183-192.
- Parinduri, R. Y., Tampubolon, K., Siregar, B. J. I. J. o. E. R., Law, & Sciences, S. (2023). The Influence Of Educational Administration On Teacher Performance At SMA Negeri 1 Serbajadi, Serbajadi District, Deli Serdang Regency. *International Journal of Educational Review, Law Social Sciences*, 3(1), 235-248.
- Peet, R., Robbins, P., & Watts, M. (2010). *Global political ecology*: Routledge.
- Peterson, S. J. L., Fred Avolio, Bruce J Walumbwa, Fred O Zhang, & Zhen (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Journal Personnel psychology*, 64(2), 427-450.
- Poespowardojo, S. (1993). *Strategi kebudayaan: suatu pendekatan filosofis*: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

- Prayoga, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Berdampak Pada Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi*, 1(2), 63~ 71-63~ 71.
- Preacher, K. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Journal Behavior research methods, instruments, computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J., Hayes, & Andrew (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Journal Behavior research methods, instruments, computers*, 36, 717-731.
- Prihatini, D. A., Yasir Mulyadi, & Mulyadi. (2020). The Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Towards Teacher's Performance. *J Journal of Social Work Science Education*, 1(3), 204-213.
- Puspitaningrum, E. D. Y., Amin Yanto, & Heri (2021). Effect of Principal Leadership and Teacher Commitment on Teacher Performance Through Organizational Culture. *J Educational Management*, 345-359.
- Rini, S., Kandar. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru. *J Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 5(2).
- Risnah, R. F., Happy Setiawan, & Andi Arif. (2022). The Influence of Work Culture and Organizational Commitment on Teacher Performance. *J JMKSP*, 7(1), 121-133.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*; Eleventh Edition. In: Pearson Education. Inc., Upper Saddle, River. New Jersey.
- Roswirman, R. E., & Elazhari. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *J AFoSJ-LAS*, 1(4), 316-333.
- Sadasa, K. (2013). The influence of organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction towards teacher job performance. *Indian Journal of Health Wellbeing*, 4(9), 1637.
- Sari, D. P., Ali, & Hapzi. (2022). Literature Review Measurement Model of Individual Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture and Workload. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647-656.
- Sari, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Timur. *J IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah untuk peningkatan mutu manajemen pendidikan*, 8(1), 116-124.

- Sartana, S. T., Fatwa Mujidin, & Mujidin. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Galur*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. E. (1996). *A new vision of leadership*: Human Resource Development Press.
- Scallon, A. M. B., Travis J Esboldt, & Joy. (2023). Teachers' perceptions of principal leadership practices that influence teacher turnover. *Journal of Research on Leadership Education*, 18(1), 80-102.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2): John Wiley & Sons.
- Schermerhorn Jr, J. R. O., Richard N Uhl-Bien, Mary Hunt, James G. (2011). *Organizational behavior*: john wiley & sons.
- Sonhadji, A. (2003). Bahan-Bahan Kuliah Manajemen Strategik. *Malang: Universitas Negeri Malang*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode kualitatif dan kuantitatif*. Cetakan Ke-23. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, A. J. R., cet. (2008). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara ed. 8.
- Sukandar, M. M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT Bina Fajar Estetika (Tuneeca)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237-246.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14-28.
- Syafitra, V. N., Daeng Ayub Muryanti, Muryanti Arien, Wilasari Oktary, Dian (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 2364-2370.

- Syamsiah, A., Alben, & Sowiyah. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 2(2).
- Tegor, T. T., Said Nuwrun Dianasari, Eka Lenggang Yusmalina, Yusmalina. (2023). The Influence of Work Discipline in Mediating Work Environment Relationships on Job Satisfaction. *Jurnal Cafeteria*, 4(1), 106-112.
- Tejada, J. P., JRB. (2012). On the MISUse of Slovin's formula. *The Philippine Statistician Journal View at*(61 (1)), 129-136.
- Thoha, M. (2004). Kepemimpinan dalam manajemen.
- Triwahyuni, L. A., Thamrin Sunaryo, & Widodo. (2014). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance. *J International Journal of Managerial Studies Research*, 2(10), 156-165.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Transformational leadership and trust. *Journal Studies in leading organizing schools*, 2(11), 157-169.
- Ulfathmi, U. A., Yasir Setiawan, & Andi Arif. (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance. *J Journal of Social Work Science Education* 2(2), 160-168.
- Virgana, V. (2020). The effect of job performance through organizational culture, work environment, personality, and motivation. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 22(2), 87-98. doi:10.9744/jmk.22.2.87-98
- Wahyuning, T. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara*. Universitas Lampung
- Whittington, J. L. G., Vicki L Murray, & Brian. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: Independent and interactive effects on employee outcomes. *Journal The Leadership Quarterly*, 15(5), 593-606.
- Wibowo, W. (2011). *Cara Cerdas Menulis*: Penerbit Buku Kompas.
- Widoyoko, E. P. (2012). Teknik penyusunan instrumen penelitian. *Yogyakarta: pustaka pelajar*, 15(1), 1-22.
- Wutun, R. (2001). Persepsi karyawan tentang perilaku kepemimpinan atasan. *Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.

- Yesinta, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Gisting Tanggamus*. UIN Raden Intan Lampung
- Yukl, G. (2005). Kepemimpinan dalam organisasi.
- Yuliandri, J. K., & Muhammad. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.
- Yulianti, C. F. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja di Pt. Garuda Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1-14.