

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA GURU SMP NEGERI 1 KOTA BEKASI)

Rizki Hafiz¹, Dian Indiyati²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

rzkhfz@student.telkomuniversity.ac.id¹, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Bekasi, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Bekasi.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Bekasi dengan 48 responden serta menggunakan skala likert 1-4 dengan 46 butir pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, *Method Of Successive Interval (Msi)*, Regresi Linier Berganda, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Koefisien Determinasi.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja guru

Abstract

In this era of globalization, education is very important for all countries to be able to compete in the international world. A challenge for the Indonesian people to improve the quality and quality of education. The main focus of education is the development of the quality of education and the quality of human resources.

The purpose of this study aims to determine the leadership style, organizational culture, teacher performance in Junior High School (SMPN) 1 Bekasi, and to determine how much influence leadership style and organizational culture have on teacher performance at Junior High School 1 Bekasi.

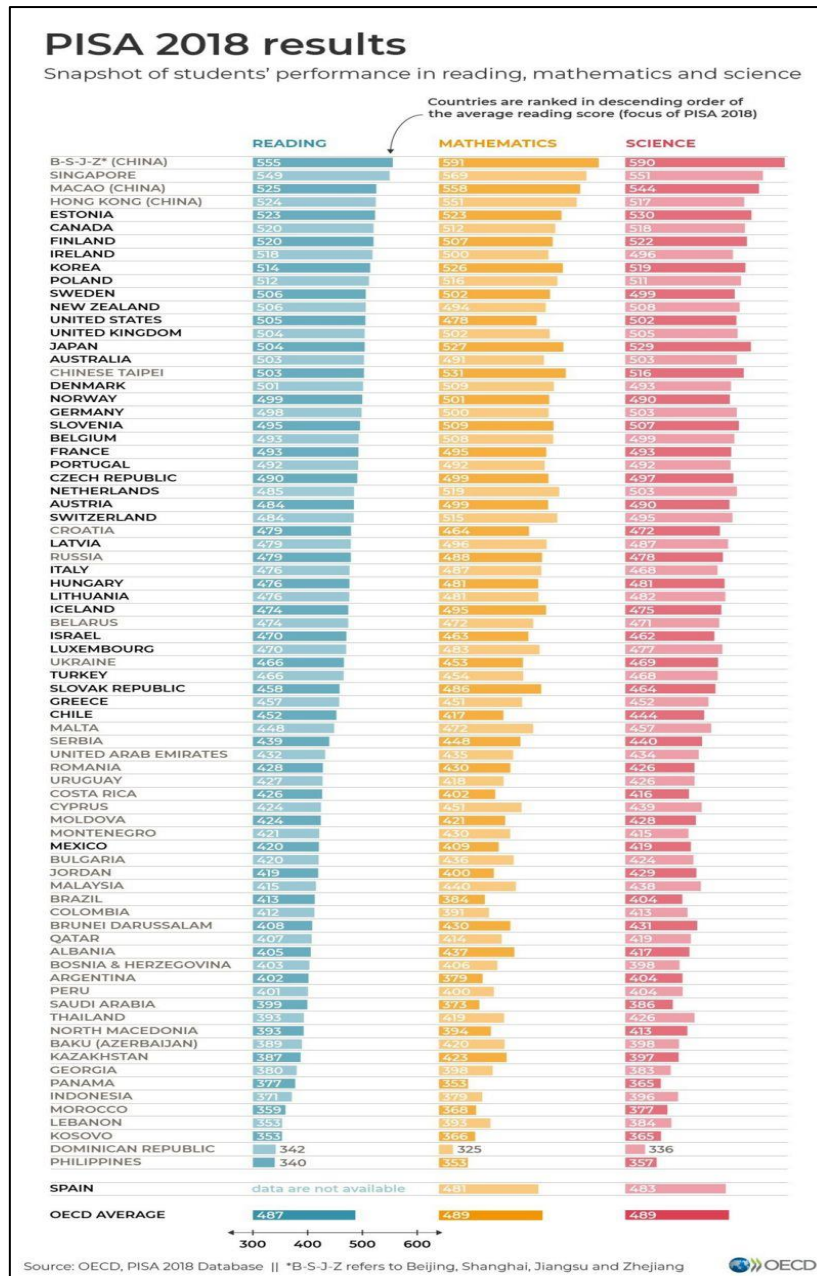
This research method uses a quantitative approach. Data collection was carried out on teachers of State Junior High School (SMPN) 1 Bekasi with 48 respondents and used a 1-4 Likert scale with 46 questions. The analysis technique used is Descriptive Analysis, Method Of Successive Interval (Msi), Multiple Linear Regression, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test and Determination Coefficient.

Keywords : leadership style, organizational culture, teacher performance

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan yang akan berdampak pada kualitas lulus setelah menyelesaikan sekolah (Hakim, 2018). Masalah pendidikan di Indonesia apabila ditinjau dari sisi kualitas sumber daya manusia masih jauh dibandingkan negara-negara lain. Berikut ini peringkat pendidikan dunia tahun 2018 yang disusun *International Student Assessment (PISA)*:



Gambar 1. 1 Peringkat Pendidikan Dunia Tahun 2018

Sumber: International Student Assessment (PISA)

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas, menempatkan China di urutan teratas dunia di semua subjek. Dengan angka membaca 555, matematika 591 dan ilmu pengetahuan 590. Di peringkat kedua di dunia adalah Singapura dengan angka 549 untuk membaca, 569 untuk matematika dan 551 untuk sains. Sedangkan Indonesia berada pada peringkat 72 dunia mendapatkan angka 371 dalam hal membaca, 379 untuk matematika dan 396 terkait dengan ilmu pengetahuan.

Sejalan dengan kondisi peringkat pendidikan di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia, faktor yang menentukan keberhasilan dari peserta didik, mulai dari sarana dan prasarana sekolah, peran pendidik, lingkungan belajar, dan masih banyak faktor lainnya. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta didik yang paling berperan penting adalah tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru. Kepercayaan yang diberikan kepada guru inilah yang hendaknya menjadi penyemangat dan stimulus agar guru selalu meningkatkan mutu dan profesionalismenya. (Priansa, 2018:75).

1.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Edison et al. 2017:10). Proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora; dalam sinambela, 2017:07).

2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2016:06).

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Agarwa, 2020).

2.4 Budaya Organisasi

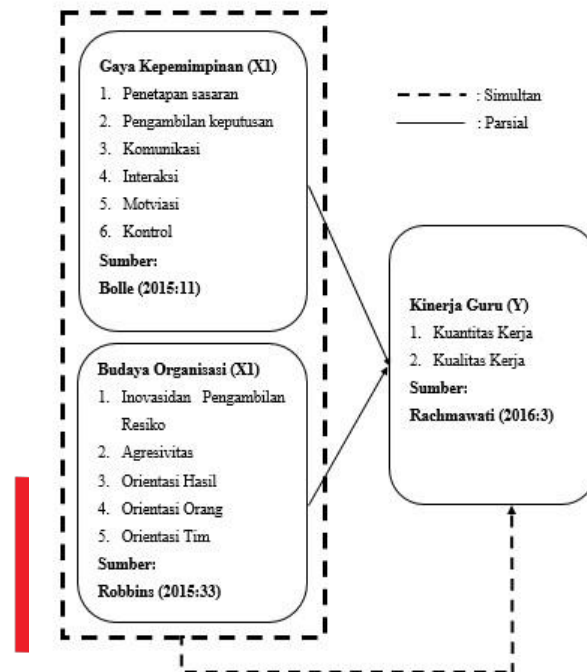
Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, dan sebagai sistem nilai yang secara tidak sadar mendorong orang untuk membuat setiap pilihan dan keputusan dalam organisasi (Pathiranage, 2019:06).

2.5 Kinerja

kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya (Supardi, 2016:54).

2.7 Kerangka Penelitian

kerangka pemikiran untuk menggambarkan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). Kerangka berfikir yang dapat digunakan peneliti untuk merumuskan masalah adalah, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang sebelumnya sudah dikemukakan oleh penulis, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Kota Bekasi. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.

H0 : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi.

3. Metode Penelitian
3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menunjuk metode dan teknik statistik masalah-masalah nyata yang memiliki tiga elemen-elemen pembentuknya meliputi penjelasan fenomena yang sedang terjadi pada sebuah perusahaan, mengumpulkan data numerik yang terkait pada fenomena, dan menggunakan statistik untuk menganalisis data untuk mengetahui hipotesis atau teori diterima atau ditolak (Silalahi, 2015:23). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal, Sedangkan berdasarkan waktu pelaksanaan penelitian ini merupakan penelitian cross section. Penelitian cross-sectional adalah penelitian yang diadakan atau dilakukan dalam satu kurun waktu tertentu dengan unit analisis yang berbeda (Silalahi, 2015:140).

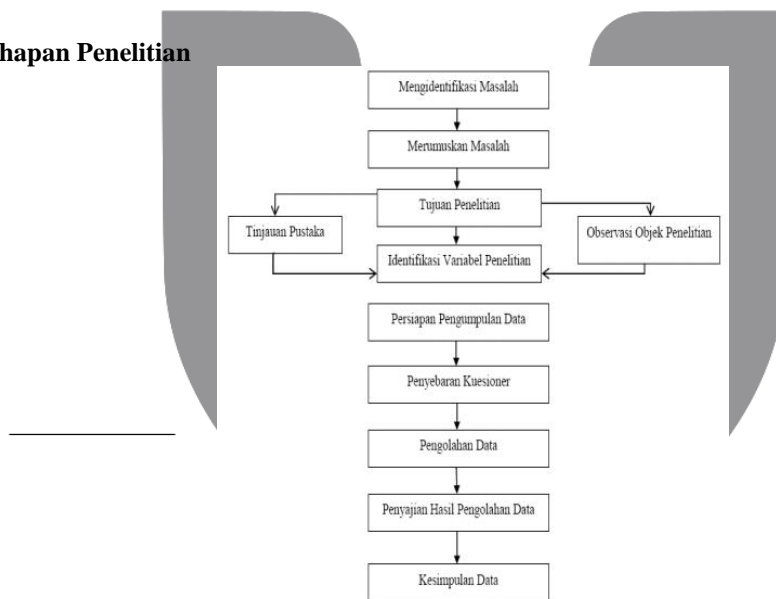
Tabel 3. 1

Karakteristik Penelitian

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1.	Berdasarkan Metode	Kuantitatif
2.	Berdasarkan Tujuan	Deskriptif
3.	Berdasarkan Tipe Penyelidikan	Kausal
4.	Berdasarkan Keterlibatan Peneliti	Tidak Mengintervensi Data
5.	Berdasarkan Unit Analisis	Individu
6.	Berdasarkan Waktu Pelaksanaan	<i>Cross Sectional</i>

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2020

1.4 Tahapan Penelitian



Gambar 3. 1 Bagian Tahapan Penelitian

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2020

1.5 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Pada penelitian ini, populasi yang dipilih oleh penulis adalah guru di SMP Negeri 1 Kota Bekasi. Berdasarkan data yang didapat dari SMP Negeri 1 Kota Bekasi, bahwa terdapat 48 orang guru di sekolah tersebut.

B. Sampel

Teknik sampling yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan metode sampling total. Alasan penulis menggunakan metode sampling total ini adalah karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini guru di SMP Negeri 1 Kota Bekasi yang berjumlah 48 orang merupakan populasi dan seluruh guru di SMP Negeri 1 Kota Bekasi tersebut pun menjadi sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Bekasi yang terdiri dari 48 guru dengan sampel sejumlah 48 responden. Adapun karakteristik responden yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, jenis kelamin, tingkat pendidikan, penghasilan, dan status kepegawaian.

4.1.1 Jenis Kelamin

Diperoleh bahwa dari 48 guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi sebanyak 33 orang (69%) diantaranya adalah wanita, dan sebanyak 15 orang (31%) lainnya adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi adalah wanita.

4.1.2 Pendidikan Terakhir

Diperoleh bahwa dari 48 guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi sebanyak 10 orang (21%) diantaranya pendidikan terakhir S1, sebanyak 15 orang (31%) diantaranya pendidikan terakhir S2, selanjutnya pada pendidikan terakhir S3 sebanyak 8 orang (17%), selanjutnya pendidikan terakhir diploma sebanyak 12 orang (25%), dan pada pendidikan terakhir sekolah pendidikan guru (SPG) sebanyak 3 orang (6%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi pendidikan terakhir S2.

4.1.3 Usia

Diperoleh bahwa dari 48 guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi sebanyak 9 orang (22%) diantaranya berusia dibawah 22 Tahun - 30 Tahun, sebanyak 24 orang (57%) diantaranya berusia 31 Tahun - 40 Tahun, selanjutnya sebanyak 6 orang (14%) berusia 41 Tahun - 50 Tahun, dan sebanyak 3 orang (7%) berusia > 50 Tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi berusia 31 Tahun - 40 Tahun.

4.1.4 Status Kepegawaian

Mayoritas guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi memiliki status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 32 orang (67%), sedangkan yang paling sedikit adalah berstatus kepegawaian Guru Tidak Tetap (GTT) / Honorer sebanyak 16 orang (33%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi memiliki status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan Responden

4.2.1.1 Analisis Deskriptif Tanggapan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait variabel gaya kepemimpinan diperoleh persentase sebesar 73.28% atau jika digambarkan dalam garis kontinum berada pada rentang nilai 68% hingga 84% artinya gaya kepemimpinan tergolong efektif.

1. Terdapat 2 item dengan persentase tertinggi yaitu item 16 sebesar 76.67% mengenai pimpinan bertindak langsung dalam mengevaluasi kinerja guru. item 14 sebesar 76.35% mengenai pimpinan mampu menghargai pencapaian yang telah di capai oleh bawahanya.
2. Sementara itu, terdapat pula 2 item dengan persentase terendah yaitu item 10 sebesar 69,33% mengenai pimpinan kurang memiliki perilaku yang baik sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi dan item 1 sebesar 69,23% mengenai pimpinan kurang memiliki kejelasan dalam penetapan sasaran suatu kebijakan.

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Tanggapan Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait variabel budaya organisasi memperoleh persentase sebesar 71.12% atau jika digambarkan dalam garis kontinum berada pada rentang nilai 68% hingga 84% yang artinya budaya organisasi guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi tergolong kuat.

1. Terdapat 2 item dengan persentase tertinggi yaitu item 14 sebesar 77.92% yang membahas mengenai lembaga pendidikan mendorong tumbuhnya rasa kebersamaan antar guru dan pimpinan dan pada item 15 sebesar 73.75% mengenai lembaga pendidikan mendorong para guru untuk mengutamakan kepentingan bersama daripada pribadi.
2. Adapun, 2 item dengan persentase terendah yaitu item 12 sebesar 68.75% yang membahas mengenai lembaga pendidikan dan pimpinan belum memberikan bantuan bagi guru yang kesulitan dalam pekerjaan, dan item 3 sebesar 68.85% mengenai kurangnya rasa tanggung jawab bapak/ibu guru terhadap semua risiko yang terjadi akibat keputusan yang telah di tetapkan.

4.2.1.3 Analisis Deskriptif Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait variabel kinerja guru memperoleh persentase sebesar 77.37% atau jika digambarkan dalam garis kontinum berada pada rentang nilai 68% hingga 84% yang artinya kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi tergolong baik.

1. Terdapat 2 item dengan persentase tertinggi yaitu item 3 sebesar 82.08% yang membahas mengenai bapak/ibu guru selalu menilai prestasi belajar siswa yang telah di capai, dan terakhir pada item 5 sebesar 80% mengenai Pimpinan lembaga pendidikan selalu memberikan sosialisasi kepada bapak/ibu guru untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dalam meningkatkan kemampuan dan minat belajar para peserta didik (Siswa/i).
2. Adapun, 2 item dengan persentase terendah yaitu item 10 sebesar 72.92% yang membahas mengenai beberapa bapak/ibu guru kurang memahami dan mentaati

kebijakan-kebijakan pendidikan yang berlaku di lembaga pendidikan, dan item 8 sebesar 73% tentang kurangnya bapak/ibu guru selalu mencapai target kurikulum yang telah di tentukan oleh lembaga pendidikan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas akan digunakan untuk mengetahui bahwa data yang ada berdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji normalitaskolmogrov-smirnov. Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data yang telah di ujinormalitas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov.

Tabel 4.5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12914320
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.068
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan tertera pada Tabel 4.5 yang menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Jika merujukpada Ghozali (2016;154) data dikatakan normal apabila nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah oleh penulis lolos uji normalitas dan data tersebut berdistribusi normal.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah sebagai berikut mempunyai nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari 10 (Ghozali, 2016;104).

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.115	8.698
	Budaya Organisasi (X2)	.115	8.698
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji multi kolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas. Dikarenakan hasil perhitungan nilai tolerance $0.1115 > 0,1$ dan untuk VIF $8.698 < 10$.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016;134) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser, yang meliputi:

1. Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.7
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.722	1.449		1.188	.241
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.025	.059	.180	.416	.679
	Budaya Organisasi (X2)	.003	.067	.018	.041	.967

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil tersebut terdapat nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar $0.679 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Selanjutnya nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0.967 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada semua variabel penelitian ini.

4.2.3 Analisis Regresi

Tabel 4.8
Analisis Regresi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.605	2.408		.667	.508
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.287	.098	.378	2.928	.005
	Budaya Organisasi (X2)	.513	.112	.592	4.585	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel koefisien regresi diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = 1.605 + 0.287 X_1 + 0.513 X_2 + e$$

Analisis :

1. Konstanta α
Nilai koefisien sebesar 1.605, angka tersebut menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) nilainya 0 atau konstan maka kinerja guru sebesar 1.605.
2. Gaya Kepemimpinan (X1)
Koefisien Regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0.287. Setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan (X1) akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) pada Guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi sebesar 0.287 satuan, jika nilai variabel budaya organisasi (X2) dianggap konstan.
3. Budaya Organisasi
Koefisien Regresi variabel budaya organisasi (X2) adalah 0.513. Setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan (X1) akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) pada Guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi sebesar 0.513 satuan, jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) dianggap konstan

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.9
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.667	.508
	Gaya Kepemimpinan (X1)	2.928	.005
	Budaya Organisasi (X2)	4.585	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai untuk masing-masing variabel, yang dapat disimpulkan sebagai berikut, bahwa diketahui Hipotesis 1 nilai t hitung $2.928 > t$ tabel 2.012. sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Selanjutnya pada hipotesis 2 diketahui nilai t hitung $4.585 > t$ table 2.012 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Dari hasil Uji T dapat diketahui bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja guru (Y).

4.2.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.10
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8496.637	2	4248.319	238.568	.000 ^b
	Residual	801.342	45	17.808		
	Total	9297.979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima sesuai dengan kriteria pengujian yang merujuk pada Priyatno (2017:180) bahwa jika signifikansi $< 0,05$ maka H0 ditolak. Adapun kriteria pengujian dengan melihat nilai F hitung dan Ftabel. Nilai Fhitung adalah 238.568 (output SPSS) dan Ftabel adalah 3,13 yang didapatkan dari $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ ($3 - 1$) dan $df_2 = n - k - 1$ ($48 - 2 - 1$), maka F hitung ($21,637$) $> 3,13$.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Nilai R^2 merupakan koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel di bawah menunjukkan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.438	.366
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0.441 atau 44.1%. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 44.1%, sedangkan sisanya 66.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan *knowledge management* yang dapat mempengaruhi kinerja.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan dari guru mengenai gaya kepemimpinan di SMP Negeri 1 Kota Bekasi yaitu sebesar 73.38% tergolong efektif, namun penting untuk lebih ditingkatkan lagi agar gaya kepemimpinan di SMP Negeri 1 Kota Bekasi dapat menjadi sangat efektif.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan dari guru mengenai budaya organisasi di SMP Negeri 1 Kota Bekasi yaitu sebesar 71.12% tergolong kuat, namun penting untuk lebih ditingkatkan lagi agar budaya organisasi guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi dapat menjadi sangat kuat.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan dari guru mengenai kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Bekasi yaitu sebesar 73.38% tergolong baik, namun penting untuk lebih ditingkatkan lagi agar gaya kepemimpinan di SMP Negeri 1 Kota Bekasi dapat menjadi sangat baik.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) didapat nilai sebesar $t_{hitung} (2.928) > t_{tabel} (2.012)$.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) didapat nilai sebesar $t_{hitung} (4.585) > t_{tabel} (2.012)$.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) didapat nilai $F_{hitung} (238.568) > t_{tabel} (3.13)$.

5.2 Saran

5.2.1 Aspek Praktisi

Saran yang diberikan oleh penulis pada aspek praktisi terhadap guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan sudah tergolong efektif, akan tetapi pada item bahwa pimpinan memiliki perilaku yang baik sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi masih cukup rendah dibandingkan item lainnya, oleh karena itu pimpinan atau kepala sekolah harus lebih meningkatkan kedisiplinan sekolah agar guru dan siswa lebih teratur dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah juga harus lebih tegas lagi dalam menerapkan semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah agar semua guru maupun siswa harus mematuhi semua peraturan yang ada, dengan begitu atas dasar kedisiplinan dan juga peraturan yang harus di taati mampu mempengaruhi para guru dibawah kepemimpinan dari pimpinan SMPN 01 Kota Bekasi.
2. Pada variabel budaya organisasi terdapat indikator dengan skor terendah yaitu lembaga pendidikan dan pimpinan belum memberikan bantuan bagi guru yang kesulitan dalam pekerjaan. kepemimpinan dan sekolah masih jauh dari kata baik karena gagal dalam menanggapi dan membantu para guru yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya. Dua pilar paling penting dalam mendirikan organisasi yang baik dan berkualitas, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang kuat di dalamnya, jika aspek budaya organisasi masih belum baik maka organisasi masih harus memperbaiki kualitasnya kembali.
3. Pada variabel kinerja guru terdapat indikator dengan skor terendah yaitu ada bapak/ibu guru kurang memahami dan mentaati kebijakan-kebijakan pendidikan yang berlaku di lembaga pendidikan. Artinya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam SMPN 01 Kota Bekasi belum maksimal karna masih adanya guru yang belum patuh dan memahami kebijakan-kebijakan yang berlaku di sekolah, ini menjadi suatu perhatian yang sangat penting untuk pimpinan dan Lembaga Pendidikan agar lebih meningkatkan lagi pemberdayaan dan pengembangan kinerja guru melalui kebijakan-kebijakan yang ada di lembaga pendidikan agar tercapainya tujuan utama Pendidikan yang baik.

5.2.2 Saran Teoritis

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian pada industri yang berbeda atau industri yang lebih beragam, yaitu selain industri pendidikan. Sehingga dapat mengetahui keterkaitan setiap variabel yang diteliti di berbagai industri yang lebih luas.
2. Pada penelitian selanjutnya hendaknya memberikan tambahan teori, menggunakan metode penelitian yang berbeda, dan menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel satu sama lain.
3. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi dan tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya juga meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru.



REFERENSI

- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Sinambela. Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Agarwa, Sugandha. (2020). *Leadership Style and Performance of Employees*. *International Research Journal of Business Studies*. e-ISSN: 2338-4565
- Pathiranage. (2019). *Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study*. *International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS) – Volume 6 Issue 6– June 2019*.
- Hakim, Farhan. (2018). *Pengaruh Motivasi Berprestasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Negeri 1 Kota Bekasi)*.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Bolle. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang)*. Skripsi.
- Rahayu (2014). *Modul Statistika untuk Ilmu Keolahragaan*. Bandung:
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
-