

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH HARAPAN UTAMA DI BATAM

¹ Maria Elisabeth Resi, ² Josepin Harianja, ³ Brigida Endah Nuraeni

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada

Email: elisabetmeri452@gmail.com, yosefinharianja@yahoo.co.id,
nuraeniendah3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 50 Guru dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: variabel gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ t hitung sebesar $5,202 > t$ tabel $2,013$. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,328 < t$ tabel $2,013$. Dari uji F hitung $1014,259 > 3,200$ dengan signifikansi $0,000$ diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar $97,90\%$, sedangkan sisanya $2,10\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture either partially or simultaneously on the teacher's performance at Harapan Utama School in Batam. This research was conducted using quantitative research methods with the number of respondents as many as 50 employees, namely teachers and data collection using questionnaires. The analytical technique used is the t test and the F test. The results of this study found that: the leadership style variable greatly influences teacher performance, this can be seen from the significance value of $0,000 < 0,05$ t count of $5,202 > t$ table $2,013$. Organizational culture variables affect teacher performance, this can be seen from the significance value of $0,002 < 0,05$ and the t-value of count $3,328 < t$ -table $2,013$. From the F test of calculated $1014,259 > 3,200$ with a significance of 0.000 , it is known that the variables of leadership style and organizational culture have a direct relationship and jointly affect teacher performance by $97,90\%$, while the remaining $2,10\%$ is influenced by other factors outside the variable research used.

PENDAHULUAN

Matteson, dkk (Seperti dikutip Busro 2017: 215) mendefinisikan kepemimpinan sebagai, “*Process of influencing others to facilitate the attainment of organizationally relevant*

goals, yaitu proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Mulyasa (Seperti dikutip Busro 2017: 225) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam

mempengaruhi para pengikutnya. Sedangkan Menurut Thoha (Seperti dikutip Busro 2017: 76) gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi orang lain. Menurut Munandar (Seperti dikutip Busro, 2017: 4) budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Baron, dkk, (Seperti dikutip Baron, 2017: 7) mendefinisikan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Guru mempunyai tugas untuk mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa. Dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi pada setiap lembaga pendidikan, Undang-Undang Republik Indonesia Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 8 tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Hidayatullah, Rahmat 2018: 2)

Keberadaan seorang pemimpin

memegang peranan penting dalam suatu organisasi apapun, baik yang bergerak di bidang industri, pemerintahan, politik, maupun pendidikan. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan, orang yang membawa perubahan, dan sebagai pembina. Lingkungan kerja atau budaya organisasi di sekolah merupakan bentukan dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka (Dirun, 2016: 612).

Berdasarkan uraian diatas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memegang peranan penting terhadap kemajuan kinerja guru, sehingga penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, karena lembaga pendidikan setingkat sekolah menengah atas yang ada di Batam merupakan standar nasional dari kurikulum yang digunakan dengan keberadaan guru yang lengkap, baik dari kualifikasi pendidikannya maupun dari keahlian yang dimiliki guru tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah yang kompetitif dengan dibekali kualifikasi pendidikan yang tinggi dan pengalaman mengajar yang lama diringi pelatihan-pelatihan yang sudah diikuti, serta sarana dan prasarana yang lengkap juga menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas guru, ditambah jumlah murid yang banyak akan memberikan keragaman teknik dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga menarik untuk diamati dan didalami dalam sebuah penelitian.

Sekolah Harapan Utama Batam adalah sekolah swasta di Batam, provinsi Kepulauan Riau yang memiliki jenjang dari PG, TK, SD,

SMP, SMA, dan SMK. Untuk mengetahui kinerja guru di Sekolah Harapan Utama Batam dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Rata-rata Kinerja Guru periode 2020-2021 Sekolah Harapan Utama di Batam.

No.	Bulan	Nilai Rata-Rata
1.	Juni	66%
2.	Juli	74%
3.	Agustus	70%
4.	September	70%
5.	Oktober	72%
6.	November	66%
7.	Desember	70%
8.	Januari	76%
9.	Februari	72%
10.	Maret	68%
11.	April	72%
12.	Mei	76%
13.	Juni	52%

Sumber: Data Sekolah Harapan Utama di Batam

Dari tabel 1 nilai rata-rata kinerja guru diatas maka penjelasannya mengatakan bahwa rata-rata kinerja guru dari bulan Juni tahun 2020 sampai dengan Juni tahun 2021 mengalami penurunan yang sangat signifikan. Bulan Juni tahun 2020 hasil nilai rata-rata kinerja guru hanya 66% dan bulan Juni tahun 2021 mengalami penurunan yang cukup berpengaruh yaitu sebesar 52%. Maka disimpulkan bahwasanya nilai rata-rata kinerja guru berdasarkan data dengan kenyataan memiliki kesenjangan yang berarti.

Ketidakhadiran atau keterlambatan guru juga dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang harus dilakukan akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai harapan. Hal ini akan menimbulkan tidak efektif dan efisien seseorang dalam bekerja.

Tabel 2
Absensi Guru Sekolah Harapan Utama di Batam Periode tahun 2020-2021

No.	Bulan	Iain	Iain	Alpa (Tanpa Keterangan)
		Sakit		
1.	Juni	8	4	5
2.	Juli	10	2	1
3.	Agustus	9	3	3
4.	September	10	3	2
5.	Oktober	10	3	1
6.	November	10	5	2
7.	Desember	12	2	1
8.	Januari	8	2	2
9.	Februari	7	5	2
10.	Maret	8	6	2
11.	April	9	2	3
12.	Mei	5	4	3
13.	Juni	10	9	5
	Total	116	50	32

Sumber: Data Perusahaan

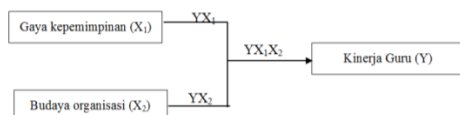
Dari tabel 2 data absensi Guru Sekolah Harapan Utama menjelaskan bahwasanya data absensi guru berdasarkan data absensi guru yang tidak hadir keterangan izin, izin sakit, dan alpa mengalami banyak peningkatan kearah yang tidak baik dan tidak mencontohkan sikap dan perilaku sebagai seorang guru. Dilihat dalam data bulan Juni tahun 2020 sampai dengan bulan Juni tahun 2021 mengalami peningkatan yang sangat tinggi. Dari uraian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Harapan Utama Batam” di Batam.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah ini adalah: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam? Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam? Apakah gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu melalui pendekatan kuesioner atau angket. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Lalu pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih

baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya (Siregar, 2017: 16). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden individu untuk dijawab, karena penelitian tidak dapat diamati secara langsung serta untuk mendukung penilaian karakteristik yang diamati. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden. Alasan penulis menggunakan pendekatan kuesioner karena bersifat menjelaskan hubungan pengaruh dan pengujian hipotesis. Desain penelitian ini didasari tiga hipotesis yang diajukan penulis untuk penelitian. Berdasarkan hipotesis tersebut, desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Desain penelitian

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) menurut Wahyudi (Seperti dikutip Busro, 2017: 226) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Variabel Bebas Budaya Organisasi (X_2) Menurut Wesson (Sepert dikutip Busro, 2017: 5) menjelaskan, bahwa budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai – nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Variabel Terikat Kinerja Guru (Y) Menurut Busro (Seperti dikutip Busro, 2017: 88) pengertian

kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari jumlah dan obyek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yaitu guru di Sekolah Harapan Utama yang berjumlah 50 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada dipopulasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi (Sora, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi yakni 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menjanging informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner atau angket dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada 50 orang guru Sekolah Harapan Utama di Batam yang telah ditetapkan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala ini meminta responden untuk menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan suatu objek. Data Sekunder merupakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti, penelitian terdahulu, ataupun dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel maupun jurnal-jurnal, atau data-data yang mampu membantu hasil penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat dan waktu penelitian di Sekolah Harapan Utama di Batam. Sekolah Harapan Utama adalah sekolah swasta di Batam, provinsi Kepulauan Riau yang memiliki jenjang dari PG, TK, SD, SMP, SMA, dan SMK yang berlokasi di Jln. Rosedale Simp. Frengky, Komp. Harapan Putra Utama, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

Adapun didalam pengisian dan pengembalian kuesioner yang peneliti sebarkan kepada responden sebanyak 50 responden, tetapi dalam pengisian dan pengembalian responden terhadap kuesioner hanya 48 responden yang mengisi dua diantara responden yang lain tidak mengisi dikarenakan alasan personal. Karakteristik dalam penelitian ini di bagi menjadi 4 kategori yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama

bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dalam kuesioner adalah sebagai berikut: 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 responden (50%), dan berjenis perempuan berjumlah 24 responden (50%); 2) Karakteristik responden berdasarkan usia, responden yang berusia 20-25 tahun 3 responden (6.3%), 31-35 tahun 21 responden (43.8%), 36-50 tahun responden 24 (50%); 3) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, sarjana responden 47 (97.9%), dan Diploma responden 1 (2.1%); 4) Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja, 1-3 bulan 1 responden (2.1%), 3-6 bulan 1 responden (2.1%), 1-2 tahun responden 20 (41.7%), dan 3-5 tahun responden 26 (54.2%).

Berdasarkan data yang terkumpul yang menggunakan program SPSS, jawaban dari responden dengan menjawab setuju terhadap pernyataan variabel kepemimpinan sebanyak 14 responden (27%) dan sangat setuju sebanyak 11 responden (21%), jawaban dari responden dengan menjawab setuju terhadap pernyataan variabel kepemimpinan sebanyak 19 responden (41%) dan sangat setuju sebanyak 9 responden (23%), jawaban dari responden dengan menjawab setuju terhadap pernyataan variabel kinerja sebanyak 25 responden (43%) dan sangat setuju sebanyak 12 responden (21%).

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jika peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang

ingin diukurnya (Duli, 2019: 103). Untuk menguji setiap pernyataan ini peneliti menggunakan populasi menjadi sampel $N = 48$ responden dengan tingkat signifikan 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,235$ maka pernyataan dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,235 item tersebut memiliki variabel yang valid. Berdasarkan hasil uji validitas, bahwa semua item pernyataan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang valid dengan nilai 0,937-0833; variabel budaya organisasi merupakan variabel yang valid dengan 0,830-0,855; dan variabel kinerja guru merupakan variabel yang valid dengan nilai 0,793-0,74.

Uji Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga dan tingkat reabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Berdasarkan hasil reliabilitas (lampiran VII) diketahui bahwa seluruh nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,60-1 Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel pada nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha =$

0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai 49 signifikansi nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal, karena nilai Kolmogrov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi 0,554 $> 0,05$. Maka residual terdistribusi secara normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya akan menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah Harapan Utama di Batam. Untuk menguji hipotesis tersebut akan dilakukan uji T

dan F untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari level of signifikan $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS .20 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,358	0,337		1,064	0,293		
1 Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,338	0,065	0,606	5,202	0,000	0,036	28,123
2 Budaya Organisasi (X_2)	0,307	0,092	0,388	3,328	0,002	0,036	28,123

Sumber: Data diolah menggunakan data SPSS 20.

Hasil uji t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada variabel gaya kepemimpinan nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 5,202 dan t_{tabel} 2,013 dengan tingkat signifikansi 0,000 Nilai signifikan. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Harapan Utama di Batam.

- Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) adalah sebesar 3,328 dan t_{tabel} 2,013 dan dengan tingkat signifikansi Nilai sig. ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam.

Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS versi 20 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tersebut. Berdasarkan olah data program SPSS versi 20 diperoleh data dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	383,636	2	191,818	1014,259	0,000 ^a
1 Residual	8,321	44	0,189		
Total	391,957	46			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk kepemimpinan, dan Budaya organisasi adalah sebesar 1014,259 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, dan

budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Harapan Utama di Batam. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Koefisien determinasi berganda disebut juga R Square (R^2), nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketetapan kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan yang diobservasi atau diteliti. Uji R^2 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sambungan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Rumus dari koefisien determinasi adalah: $KD = (r^2 \times 100\%)$. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi berganda disebut juga R Square (R^2), nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketetapan/kecocokan garis untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,989 ^a	0,979	0,978	0,435

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20

Pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai R^2 dapat diinterpretasikan sebagai presentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y yaitu 97,90% variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh

terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 2,10% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Berikut ini dapat dipaparkan penjelasan atau jawaban dari hipotesis penelitian:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik gaya seorang pimpinan, maka semakin baik pula kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} 5,202 > t_{tabel} 2,013$ dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung penelitian Shodiq Ashori (2020) bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,261 > t_{tabel} 2,039$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam. Berdasarkan perhitungan diperoleh $t_{hitung} 3,328$ dan $t_{tabel} 2,013$ dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya H_a diterima. Hasil ini mendukung penelitian Lucky Wulan Analisa(2015) variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang dengan nilai $t_{hitung} 2,367$

dan t_{tabel} 0,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 20 yang menunjukkan hasil uji F atau simultan, f_{hitung} 1014,259 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh koefisien determinasi berganda sebesar 97,90% yang artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru dan sisanya 2,10% dipengaruhi faktor lain di luar variabel. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,358 - 0,338 X_1 + 0,307 X_2$$

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Yuliani Fitria 2018 bahwasanya hasil uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} 822,353 dan F_{tabel} 3,02 yang berarti bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTS di Kabupaten Pasuruan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 48 responden dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Guru Sekolah Harapan Utama Batam. Berdasarkan perhitungan t_{hitung} sebesar 5,202 dan t_{tabel} 2,013 dengan nilai signifikansi 0,293 lebih kecil dari 0,05 artinya H_a diterima.

2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama Batam. Berdasarkan perhitungan t_{hitung} sebesar 3,328 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya H_a diterima.
3. Secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama Batam. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 1014,259 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. penelitian ini. Kesimpulan di atas menegaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam baik secara parsial maupun secara simultan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang pimpinan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja para guru dan memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru bergerak untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Budaya organisasi yang terjadi di Sekolah Harapan Utama di Batam khususnya kepada guru-guru mencakup didalamnya perilaku seorang guru yang tidak baik atau

- tidak patut di contoh seperti ketidaktepatan waktu saat mengajar dikarenakan mengobrol sesama rekan lebih meminimalisikan keadaan dan kondisi sehingga terciptanya ruang lingkup yang baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan variabel lebih luas dan lebih dalam seperti lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir dan pelatihan. Dengan demikian peneliti dapat menemukan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2017). *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Duli, 2019 (n.d.). *Metodologi Penelitian kuantitatif*. Deepublish. Siregar, 2017 (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta.

Wibowo. (n.d.). *Manajemen Kinerja 2017*: 87. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Ahmad, L. Ismail. (2017) Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Idaraah*, 99.

Farida, I. Syarifah., & Fauzi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat: *Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, Vol.1 No.2.

Mustomi, Dede., & Reptiningsih. (2020). Gaya Kepemimpinan dalam Generasi Milenial. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*,

Vol.4 No.1.

Adam, Adlan. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi.

Analisa, Lucky. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Kota Semarang*: Sripsi

Ashari, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di BPRS AL- Maburur Ponorogo*. Ponorogo: Skripsi.

Fitria, Yuliani. (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MTS di Kabupaten Pasuruan*: Tesis

Hermansyah, Rudi.(2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan*: Skripsi.

Pei, machildis. (2018). *Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja karyawan di PT Aku Tahu di Batam*: Skripsi