

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SUNGAI PENUH**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelara Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
ANUGRAH SETIAWAN
NIM. 16138134**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2021

ABSTRACT

Anugrah Setiawan, 2021. *The Contribution of Leadership Style and Organizational Culture on Teachers' Performance at SMK Negeri 3 Sungai Penuh.*

The problem of this study was that there are some teachers' performance are still below performance standard. The low of teachers' performance was not about due to the teachers' fault. But there were many factors that can influence the phenomena happen, while the most prominent factors were leadership style and organizational culture. Therefore, this study aims at describing the contribution of leadership style and organizational culture on teachers' performance at SMK Negeri 3 Sungai Penuh.

The research type was descriptive correlational, this study aims at describing how much the contribution of leadership style (X1) and organizational culture (X2) on teachers' performance (Y) at SMK Negeri 3 Sungai Penuh, and also describing the contribution between both of independent variable (X1 and X2) together on dependent variable (Y). Sample determination used simple random sampling technique, while the samples of this study were 30 teachers.

Based on the result of study, it was found that there is a significant contribution between leadership style on teachers' performance, and then there is a significant contribution between leadership style and organizational culture together on teachers' performance. It can be concluded that leadership style and organizational culture have the real contribution on teachers' performance improving.

Keywords: *Teachers' Performance, Leadership Style, Organizational Culture.*

ABSTRAK

Anugrah Setiawan, 2021. Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sungai Penuh. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Masalah dari penelitian ini adalah sebagian guru masih di bawah standar minimum kinerja. Rendahnya kinerja guru semata-mata bukanlah karena kesalahan para guru, melainkan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya fenomena tersebut, dimana faktor yang paling menonjol yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sungai Penuh.

Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian deskriptif korelasional. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 3 Sungai Penuh, dan juga melihat hubungan antara kedua variabel bebas secara (X1 dan X2) Bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Untuk menentukan ukuran sampel digunakanlah teknik *simple random sampling*, dimana jumlah sampel adalah 30 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, serta terdapat hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

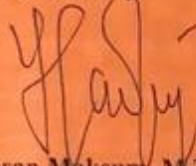
Kata kunci: Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : Anugrah Setiawan
NIM : 16138134
Program Studi : Magister (S2) PTK

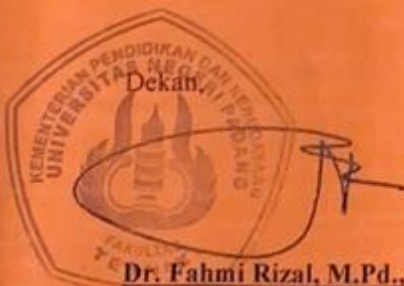
MENYETUJUI

Pembimbing,



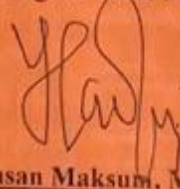
Dr. Hasan Maksum, M.T.
NIP. 19660817 199103 1 007

PENGESAHAN



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

Ketua Program Studi Magister S2,



Dr. Hasan Maksum, M.T.
NIP. 19660817 199103 1 007

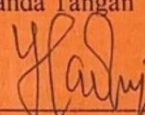
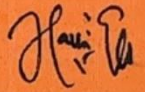
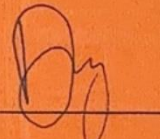
**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS**

TESIS

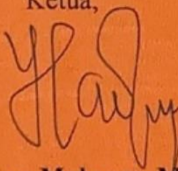
Mahasiswa : Anugrah Setiawan
NIM : 16138134

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 18 Februari 2021

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Dr. Hasan Maksum, M.T.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Hansi Effendi, ST., M.Kom.</u> (Anggota)	
3	<u>Dr. Dedy Irfan, S.Pd., M.Kom.</u> (Anggota)	

Padang, 18 Februari 2021
Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,



Dr. Hasan Maksum, M.T.
NIP. 19660817 199103 1 007

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sungai Penuh”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tim kontributor.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelas yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 18 Februari 2021
Saya yang menyatakan,



Anugrah Setiawan
NIM. 16138134

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Dalam penelitian ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Hasan Maksum selaku pembimbing dan juga selaku Ketua Program Studi Magister S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan dukungan sehingga penelitian tesis ini dapat diselesaikan.
2. Dr. Hansi Effendi, M.Kom dan Dr. Dedy Irfan, S.Pd., M.Kom selaku Kontributor yang telah memberikan saran dan kritik demi kesempurnaan tesis ini.
3. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Bujang Bungo, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Sungai Penuh yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di SMK Negeri 3 Padang
5. Seluruh guru di SMK Negeri 3 Sungai Penuh yang telah membantu selama proses penelitian.
6. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan penuh, baik itu dukungan moral, material, maupun spiritual sehingga penelitian tesis ini dapat diselesaikan.

Peneliti berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan ke depan.

Padang, 18 Februari 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Gaya Kepemimpinan	8
2. Kinerja Guru	11
3. Budaya Organisasi	15
B. Penelitian Relevan	20
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III. METODE PENGEMBANGAN	
A. Jenis Penelitian	27

B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Definisi Operasional Variabel	29
E. Pengembangan Instrumen	30
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisis Data	33
BAB IV. HASIL PENGEMBANGAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan	53
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	58
B. Implikasi	58
C. Saran	59
DAFTAR RUJUKAN	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Populasi Penelitian	28
3.2. Sampel Penelitian	29
3.3. Skor Penilaian Kuisioner untuk Indikator Kesiapan	30
3.4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	31
3.5. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan	31
3.6. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi	31
3.7. Interpretasi Nilai r	35
4.1. Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Guru	37
4.2. Hasil Uji Validitas Instrument Budaya Organisasi	39
4.3. Hasil Uji Validitas Instrument Gaya Kepemimpinan	40
4.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrument	42
4.5. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	43
4.6. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	45
4.7. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	47
4.8. Uji Normalitas	49
4.9. Uji Linieritas	49
4.10. Uji Multikolinieritas	50
4.11. Hasil Uji Korelasi Linier Sederhana	51
4.12. Hasil Uji Korelasi Linier Sederhana	51
4.13. Hasil Uji Korelasi Linier Berganda	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	26
4.1. Sebaran Data Frekuensi Gaya Kepemimpinan	44
4.2. Sebaran Data Frekuensi Budaya Organisasi	46
4.3. Sebaran Data Frekuensi Kinerja Guru	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba Kinerja Guru	64
2. Data Uji Coba Kinerja Guru	70
3. Angket Uji Coba Gaya Kepemimpinan	74
4. Data Uji Coba Gaya Kepemimpinan	79
5. Angket Uji Coba Budaya Organisasi	83
6. Data Uji Coba Budaya Organisasi	88
7. Angket Penelitian Kinerja Guru	92
8. Data Kinerja Guru	97
9. Analisis Deskriptif Data Kinerja Guru	98
10. Angket Penelitian Gaya Kepemimpinan	100
11. Data Penelitian Gaya Kepemimpinan	105
12. Analisis Deskriptif Data Gaya Kepemimpinan	106
13. Angket Penelitian Budaya Organisasi	108
14. Data Budaya Organisasi	113
15. Analisis Deskriptif Data Budaya Organisasi	114
16. Uji Normalitas	116
17. Uji Linieritas dan Multikolinieritas	117
18. Uji Hipotesis	119
19. Surat Penelitian	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat sekarang ini persaingan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi semakin ketat. Keberhasilan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Fakta empirik menunjukkan pada suatu negara yang miskin dengan sumber daya alam, tetapi memiliki SDM berkualitas dapat mencapai kemajuan yang luar biasa dengan tingkat kesejahteraan masyarakat yang sangat tinggi. Dalam menghadapi persaingan sumber daya manusia di suatu negara dituntut harus mempunyai kompetensi yang unggul. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang terampil tersebut kuncinya terletak pada dunia pendidikan.

Pendidikan sangat berperan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Terutama dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat. Sehingga hal ini membuat sekolah perlu menghasilkan berbagai keunggulan yang kompetitif dari *outcome* (keluaran) pendidikannya.

Tujuan Pendidikan Nasional menurut UU No. 20 Tahun 2003 (Pasal 1) Sistem Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis. Kemudian Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional menjelaskan Sekolah Menengah Kejuruan adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk jenis pekerjaan tertentu.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan Pasal 15 UU SISDIKNAS, merupakan pendidikan menengah yang bertujuan: 1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja

mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya, 2) Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetisi, beradaptasi di lingkungan kerja, dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya, 3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi, 4) Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih”. Oleh karena itu, agar proses pembelajaran dapat membuat peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara aktif, guru haruslah ikut memberikan kontribusinya dalam pembelajaran tersebut.

Guru merupakan salah satu aspek terpenting dalam institusi pendidikan, karena ruhnya lembaga pendidikan sesungguhnya terletak di pundaknya. Bahkan, maju-mundurnya atau berhasil tidaknya lembaga pendidikan hakikatnya ada di pundak guru. Sebab, sosok guru memiliki posisi yang strategis dalam menahkodai peserta didik menjadi pandai, cerdas, terampil, bermoral dan berpengetahuan tinggi. Hal ini diperkuat dengan pendapat Danim (2010:17) bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, serta memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru akan baik jika guru memiliki komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga madrasah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Berkaitan dengan kinerja guru Moh. Uzer Usman (2006:10-19) mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. Pertama,

kemampuan merencanakan belajar-mengajar, yang meliputi (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran, (3) menyusun program semester, (4) menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruktur, (2) tahap instruksional, (3) tahap evaluasi dan tindak lanjut. Ketiga, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif, (2) evaluasi formatif, (3) laporan hasil evaluasi, dan (4) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Akan tetapi, masih terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMK Negeri 3 Sungai Penuh pada bulan november 2020, didapatkan bahwa pengelola pendidikan menyampaikan bahwa sebagian guru masih di bawah standar minimum kinerja, hal ini dihubungkan dengan hasil belajar dan prestasi belajar siswa yang rendah jika dibandingkan dengan sekolah sederajat lainnya sehingga lulusannya sedikit yang bisa diserap di pendidikan lanjutan yang bagus. Hal ini terlihat dari nilai ujian nasional yang di dapat oleh SMK Negeri 3 Sungai Penuh pada tahun 2017, yaitu Bahasa Indonesia 62,15, Bahasa Inggris 31,94, Matematika 28,18 dan Kejuruan 75,83 (Kemendikbud.go.id).

Selain kinerja, masalah kepemimpinan juga selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Sutisna (E Mulyasa, 2002: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru, dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Berdasarkan hasil *survey* bahwa 58% guru memilih kepala sekolah memiliki kinerja baik dan 42% perlu perbaikan, hal ini dikarenakan banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan, diperlukan penerapan budaya organisasi dalam lembaga tersebut. Yakni kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota dalam suatu lembaga atau organisasi, dan merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Melalui observasi yang dilakukan di SMK Negeri 3 Sungai Penuh, terlihat bahwa masih ada perilaku sebagian guru cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan atau pembaharuan dari waktu ke waktu karena anggapan guru pekerjaan tersebut hanyalah pekerjaan rutin yang dilakukannya sebagai seorang guru, kurangnya kesigapan guru untuk melaksanakan pekerjaan, apabila salah seorang guru tidak hadir maka guru yang lain jarang untuk mau menggantikan sementara untuk mengajar menggantikan tanggung jawab guru tersebut. Keadaan ini diperparah dengan kurang berfungsinya guru piket pada banyak sekolah. Akibat lebih jauh yaitu kelas yang kosong tersebut mengganggu terhadap kelas yang lain sehingga

suasana kegiatan belajar mengajar menjadi kurang kondusif. Serta guru honorer yang masih mengajar di beberapa sekolah.

Sebab terjadinya fenomena-fenomena tersebut diduga ada penyebabnya, dan ada akar permasalahannya. Rendahnya kinerja guru semata-mata bukanlah karena kesalahan para guru, melainkan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya fenomena tersebut. Kenyataan tersebut di atas diperkuat sebagaimana yang disampaikan oleh Kasmir (2016) yang menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mishan (2014) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi fokus perhatian otoritas Pendidikan.

Oleh karena, maka ditetapkan dua variabel yang terindikasi paling banyak berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu: budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan indikasi-indikasi di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru masih di bawah standar minimum kinerja, hal ini dihubungkan dengan hasil belajar dan prestasi belajar siswa yang rendah jika dibandingkan dengan sekolah sederajat lainnya sehingga lulusannya sedikit yang bisa diserap di Pendidikan lanjutan yang bagus.

2. Kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya.
3. Guru cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan atau pembaharuan dari waktu ke waktu karena anggapan guru pekerjaan tersebut hanyalah pekerjaan rutin yang dilakukannya sebagai seorang guru, kurangnya kesigapan guru untuk melaksanakan pekerjaan, apabila salah seorang guru tidak hadir maka guru yang lain jarang untuk mau menggantikan sementara untuk mengajar menggantikan tanggung jawab guru tersebut.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian dimaksud untuk memfokuskan permasalahan yang akan dibahas. Penelitian ini dibatasi untuk mengetahui bagaimana kontribusi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh?
2. Seberapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh?
3. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menemukan seberapa besar kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh.

2. Untuk menemukan seberapa besar kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh.
3. Untuk menemukan seberapa besar kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh.

F. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan pada intinya untuk dapat memecahkan suatu masalah yang diteliti dan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memperkaya khazanah keilmuan tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja guru.
 - b. Untuk menjadi salah satu acuan untuk masa yang akan datang yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi seluruh guru SMK, khususnya di Kota Sungai Penuh dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.
 - b. Bagi kepala madrasah, pengawas dan praktisi pendidikan lainnya di Kota Sungai Penuh sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.
 - c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran khususnya di SMK.
 - d. Bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneltian dan analisa data pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa.

1. Berdasarkan hasil uji korelasi linier sederhana, didapatkan bahwa nilai sig. dari gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,005$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi linier sederhana, didapatkan bahwa nilai sig. dari budaya organisasi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,005$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi linier berganda, didapatkan bahwa nilai sig. dari *regression residual* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,005$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

B. Implikasi

Hasil penelitian memiliki sejumlah implikasi penting, terutama untuk penelitian, praktik, pengetahuan, metodologi, dan pembuatan kebijakan di masa mendatang. Implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pengetahuan yang ada, khususnya dalam menentukan hubungan gaya kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2), secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Metode tes yang digunakan juga berguna untuk penelitian kedepannya atau untuk keperluan penelitian selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman atau dasar untuk peneliti yang

akan penelitian lebih lanjut dengan judul yang terkait dengan penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang didapat. Saran tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bagi guru disarankan mampu meningkatkan budaya organisasi dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan sekolah dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu masing-masing guru hendaknya menyusun pola pengembangan karir guru yang mampu menumbuh kembangkan budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru serta menciptakan budaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang. Disarankan juga untuk lebih meningkatkan motivasi kerja sebagai dorongan utama untuk meningkatkan kinerja guru sehingga bisa meraih hasil yang optimal.
2. Bagi kepala sekolah agar membina serta memberi teladan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan mampu memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan motivasi kerja guru sebagai pendorong hasil kinerja guru yang optimal. Dengan terwujudnya hal tersebut maka diharapkan akan tumbuh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik sehingga bisa mendapatkan kinerja guru yang maksimal sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing.
3. Bagi sekolah hendaknya mengembangkan suatu sistem terintegrasi yang bisa meningkatkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik untuk lebih melancarkan tujuan sekolah yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 3 Sungai Penuh.
4. Penelitian ini baru dapat mengungkap dua variabel yang mempunyai hubungan kinerja guru di SMK Negeri 3 Sungai Penuh, untuk itu bagi peneliti lain diharapkan melaksanakan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga bisa memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pendidikan Indonesia yang berkemajuan

DAFTAR RUJUKAN

- Adam, Adlan. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Adkins, B.; Caldwell, D. 2004. Firm or Subgroup Culture: Where Does Fitting in Matter Most?. *Journal of Organizational Behavior*. 25 (8): 969–978.
- Burman, R. and Evans, A.J. 2008. *Target Zero: A Culture of Safety, Defence Aviation Safety Centre Journal*, pp. 22–27.
- Casteli, P., Castronova, F, Stavros, J. Galloway, J. 2007. *Leaders and Followers: The Role of Achievement Motives and Their Effects on Motivating Strategies for Enhancing Performance*, pg. 3.
- Cummings, Thomas G. & Worley, Christopher G. 2004. *Organization Development and Change*, 8th Ed., South-Western College Pub.
- Deal T. E. and Kennedy, A. A. 2000. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Harmondsworth, Penguin Books, 1982; reissue Perseus Books, 2000
- Deckers, L. 2010. *Motivation; Biological, Psychological and Environmental*. (3rd ed., pp. 2–3). Boston, MA: Pearson.
- Denison, Daniel R., Haaland, S. and Goelzer, P. 2004. Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different from the Rest of the World?. *Organizational Dynamics*, pp. 98–109.
- Flamholtz, Eric G.; Randle, Yvonne. 2011. *Corporate Culture: The Ultimate Strategic Asset*. *Stanford Business Books*. Stanford, California: Stanford University Press. p. 6. ISBN 9780804777544.
- Flamholtz, Eric; Randle, Yvonne. 2014. *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford Library of psychology. Oxford: Oxford University Press. p. 247. ISBN 9780199860715.
- Fred C. Lunenburg, Allan C. Ornstein. 2011. *Educational Administration: Concepts and Practices*, Cengage Learning, 2011, pp. 67
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. 1963. *The Organizational Climate of Schools*. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago.