



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan

The Influence of Organizational Culture and Leadership Style on the Performance of Private Teachers in Medan

Akman Daulay & Eka Umi Kalsum

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al-Azhar Medan

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini mencakup teori budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan sebanyak 53 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang didukung survey, serta bersifat explanatory. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 82,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Organizational Culture; Leadership Style; Performance.

Abstract

This research explains about organizational culture and leadership style on teacher performance at Yayasan Nasional Perguruan Brigjend Katamso Medan. The theory used in this research includes the theory of organizational culture, leadership style and performance. The population in this study were teacher at Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan as many as 53 people. The data analysis model used is multiple regression analysis. This research method uses descriptive quantitative supported by a survey and is explanatory. The results of the research by testing t-test hypothesis show the organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance at Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan. Leadership style has a positive and significant effect on teacher performance at Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan. F test results show that the organizational culture and leadership style have positive and significant effect on teacher performance at Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan. The value of the coefficient of determination of organizational culture and leadership style is able to explain the teacher performance variable of 82.6 % and the remaining 17.4 % is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture; Leadership Style; Performance.

How to Cite: Daulay, A. & Kalsum, E.U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2) 2021: 68-75,



PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Pendidikan adalah usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan/atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Dalam hal ini tentunya seorang guru berinteraksi dengan siswanya secara langsung. Untuk mencapai tujuan pendidikan ini tidak terlepas dari peran budaya organisasi yang disinergikan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin di sekolah yang nantinya berdampak positif terhadap kinerja pendidik di sekolah yang dipimpin. (Lubis, 2018; Azmi & Syahril, 2016).

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi. Mulyasa (2011) 'Iklim dan budaya sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Budaya organisasi yang diterapkan Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan meliputi menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi guru dalam penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya organisasi sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya budaya organisasi masih belum maksimal terlaksana seperti masih ada guru yang datang terlambat karena lebih mementingkan urusan pribadinya seperti hajatan, mengurus pekerjaan rumah terlebih dahulu dan lain-lain sehingga kelas yang ditinggal guru tersebut menjadi terbengkalai. (Lubis, 2016; Syahril & Robica, 2014).

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki kaitan satu sama lain, keduanya saling mempengaruhi dalam sebuah organisasi sekolah. Menurut Albarobis (2012) bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, Kepala sekolah menjalankan tugasnya yang tentunya akan memengaruhi kinerja guru, memengaruhi proses dan hasil belajar siswa, memengaruhi dukungan dan partisipasi masyarakat bahkan juga memengaruhi sikap dan kebijakan birokrasi di atasnya. (Khairuddin, 2020; Saputra dkk, 2016).

Sekolah, sebagai organisasi pendidikan memerlukan pemimpin yang menaruh perhatian terhadap aspek kinerja guru. Kemampuan dan tanggung jawab pemimpin ini dapat dilihat dari bagaimana cara ia memimpin, hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dalam Suradji dan Martono, (2014) "ing ngarsa sung talada, Ing Madya Mangun Karsa, Tutwuri Handayani', yang berarti pemimpin harus mengedepankan dalam memberi suri teladan kepada yang dipimpin, dalam berkarya mampu mengedepankan semangat pantang menyerah, dalam melaksanakan tugas sehari-hari memberi dorongan bawahannya untuk berhasil. Namun pada kenyataannya terkadang kepala sekolah masih tidak menyadari bahwa kepala sekolah adalah merupakan tugas tambahan. (Hardiansyah dkk, 2019; Mulia & Marbun, 2017; Dalimunthe, 2018).

Guru dituntut memiliki kinerja yang optimal sehingga memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Saondi dan Aris, 2010). Namun pada kenyataannya masih ada guru yang menggunakan metode konvensional dalam pembelajaran, masih ada guru belum mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan; 2). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan; 3). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan.

Menurut Wibowo (2011) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Sunyoto (2016), mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu: 1). Sebagai proses integrasi internal; 2). Sebagai proses adaptasi eksternal.

Menurut Vecchio dalam Wibowo (2011), mengidentifikasi adanya empat faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: 1). Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi; 2). Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi; 3). Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi; 4). Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi. Menurut Mas'ud (2004) bahwa indikator budaya organisasi meliputi : 1). Misi; 2). Konsisten; 3). Orientasi; 4). Inovatif; 5). Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menurut Siagian (2015) yaitu: 1). Tipe Otokratik merupakan seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan atau sebaliknya tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punnya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu; 2). Tipe Paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah: a). Bersikap selalu melindungi; b). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.; c). Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri; d). Sering menonjolkan sikap paling mengetahui; e). Melakukan pengawasan yang ketat; 3). Tipe Kharismatik yaitu memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu; 4). Tipe Laissez Faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo; 5). Tipe Demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri.

Menurut Handoko (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terdiri dari: 1). Faktor-faktor mikro Faktor-faktor meliputi, kepribadian dan latar belakang pemimpin, pengharapan dan perilaku bawahan, tingkatan dan besarnya kelompok, dan pengharapan dan perilaku atasan; 2). Faktor-faktor makro meliputi, sosial dan kebudayaan, industri, kondisi perekonomian dan organisasional. Sedangkan menurut Rivai (2012) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1). Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, meliputi a). Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing; b). Kemampuan seorang pemimpin dalam motivasi bawahannya;. 2). Kemampuan yang efektivitas meliputi : a). Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan; b). Menyelesaikan tugas tepat waktu; c). Hadir tepat waktu dan tidak terlambat; 3). Kepemimpinan yang partisipatif, meliputi : a). Pengambilan keputusan secara musyawarah; b)Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.; c). Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan; 4). Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, meliputi : a). Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas; b). Mampu dalam menyelesaikan tugas atau wewenang; 5). Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, meliputi : a). Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok; b). Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Rivai (2011) manfaat itu meliputi tiga bagian, yaitu : 1). Manfaat bagi guru yang dinilai, 2). Manfaat bagi kepala sekolah atau penilai, 3). Manfaat bagi lembaga sekolah atau organisasi. Menurut Kasmir (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: 1). Efektifitas dan Efisiensi ; 2). Otoritas dan Tanggung Jawab ; 3). Disiplin ; 4). Inisiatif . Menurut Simamora (2005), indikator-indikator kinerja adalah : 1).Kuantitas; 2). Kualitas; 3). Ketepatan Waktu; 4). Kreatifitas; 5). Tanggung Jawab .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Jenis data penelitian adalah kuantitatif yang terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara pada Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Data sekunder yaitu data yang berasal dari jurnal, dokumen, dan peraturan yang ada di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan, yang mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. 1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan objek yang diamati. 2. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disebar dan diberikan kepada informan untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. 3. Dokumentasi adalah data sekunder yang telah diolah dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff pengajar (guru) yang ada di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan yang berjumlah 110 orang. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, maka penetapan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Jadi sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 53 orang yang dipilih dengan menggunakan metode pengambilan sampel yang dilakukan secara random (*Random Sampling method*).

Alat uji statistik yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t dan uji F. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regresión Análisis*). Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, dengan melihat R-Squarenya. Semakin besar nilai dari R-Square variabel independen, maka semakin besar pula variabel tersebut mendominasi variabel dependennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, lebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan mengambil 30 responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Menurut Sugiono (2010), bahwa “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid”. Setelah dilakukan pengujian diperoleh bahwa nilai signifikansi pengujian (Sig.) masing-masing variabel penelitian jauh lebih kecil dari 5%, Hal ini berarti masing-masing butir indikator adalah valid.

Uji realibilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari *Alpha Cronbach* ($\alpha > 60\%$). Berdasarkan hasil koefisien

cronbach Alpha dari setiap variabel lebih besar dari 60 % (0,60). Artinya semua pertanyaan yang ada pada masing-masing dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Berikut disajikan hasil analisis regresi berganda :

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.488	1.254		3.578	.001
Budaya Organisasi	.527	.098	.536	5.398	.000
Gaya Kepemimpinan	.299	.070	.423	4.259	.000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Penelitian 2019, (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,488 + 0,527X_1 + 0,299X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Gaya Kepemimpinan
- € = Error

Pengujian koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Besar nilai koefisien determinan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.819	.60423

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan koefisien determinasi pada penelitian ini adalah nilai *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,826. Hal ini berarti 82,6% variasi kinerja kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X_1 (budaya organisasi) dan variabel X_2 (gaya kepemimpinan), sisanya 17,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Uji t (Uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (independent) yaitu X_1 , X_2 berupa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru. Untuk lebih jelasnya uji t dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.488	1.254		3.578	.001
Budaya Organisasi (X_1)	.527	.098	.536	5.398	.000
Gaya Kepemimpinan (X_2)	.299	.070	.423	4.259	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Penelitian 2019, (Data diolah)

Kriteria Uji :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Dimana :

- a. $\alpha = 0,5$
- b. $dk = n-2$

Dari nilai t_{tabel} dengan derajat bebas $53-2 = 51$ dan $\alpha 5\%$ adalah 1,677. Nilai t_{hitung} untuk X_1 , lebih besar dari t_{tabel} ($5,398 > 1,677$), maka budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan terbukti signifikan ($0,00 < 0,05$). Sedangkan untuk X_2 , nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($4,259 > 1,677$), maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan signifikan yaitu ($0,00 < 0,05$).

Dalam Uji F (Uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 , budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu Y berupa kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamsa Medan, diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.661	2	40.830	111.836	.000 ^b
Residual	17.159	47	.365		
Total	98.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian 2019, (data diolah)

Kriteria Uji :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 $\alpha = 0,5$

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan (uji hipotesis 1). Dihipotesiskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini membuktikan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Sementara uji signifikansi dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh nilai t_{hitung} (5,398) $> t_{tabel}$ (1,677), berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan pada taraf kepercayaan 95% (α 0,05). Dari hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa hipotesis 1 terbukti.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan (uji hipotesis 2). Dihipotesiskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh nilai t_{hitung} (4,259) $> t_{tabel}$ (1,677), berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan pada taraf kepercayaan 95% (α 0,05). Dari hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa hipotesis 2 terbukti.

Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan (uji hipotesis 3). Dihipotesiskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} diperoleh nilai F_{hitung} (111,836) $> F_{tabel}$ (3,19), berarti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Dari hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa hipotesis 3 terbukti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 3 kesimpulan yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Adapun kesimpulan tersebut sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan
3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albarobis, Muhyidin. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jogjakarta: PT Pustaka Insan Madani.
- Azmi, N., & Syahril, H. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG KANTOR KEBUN GOHOR LAMA. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i1.238>
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiansyah, M. Nasution, M.A. & Matondang, A. (2019). Efektivitas Pelayanan Perangkat Desa oleh Kepemimpinan Kepala Desa (Datuk Penghulu) Tahun 2017. *PERSPEKTIF*, 8 (1): 1-5.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554-560. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>

- Lubis, A. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN DUBAI SYARIAH CABANG MEDAN. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 3(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i1.233>
- Lubis, A. (2018). "Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ("Studi Pada Pengemudi Taksi Konvensional di Kota Medan)". JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 4(2). doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1525>
- Mangkunegara, P. A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad (2004). Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulia,U,A. Marbun,P (2017). Analisa Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan. Jurnal Politeknik Mandiri Bina Prestasi.2(2).2017. 156-164
- Mulyasa, E. (2011). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2011). Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saondi, Ondi & Aris, Suherman. (2010). Etika Profesi Keguruan. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Saputra, A., Heri K., Kaiman T., (2016), Implementasi Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Tentang dalam Pembinaan Organisasi Kemahasiswaan, Jurnal Administrasi Publik, 6 (1): 1 - 12
- Siagian, Sondang. (2015). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00 for Windows, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suradji , Gatot dan Martono, Engelbetus . (2014). Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Syahrial, H., & Robica, D. (2014). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVINIG PADA PT.PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) MEDAN. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 1(1), 43-49. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1400>
- Wibowo. (2011). Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat