

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI  
SMK NU 03 KALIWUNGU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Dalam  
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Oleh:

**Meliya Saputri**  
2003036002

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2024**

# PERNYATAAN KEASLIAN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meliya Saputri

NIM : 2003036002

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NU 03 KALIWUNGU**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, Desember 2024

Saya yang menyatakan



Meliya Saputri

2003036002

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295  
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

## PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Nu 03 Kaliwungu.  
Nama : Meliya Saputri  
NIM : 2003036002  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu pendidikan islam.

Semarang, 06 Januari 2025

### DEWAN PENGUJI

Ketua/Penguji I,

Dr. Abdul Wahid, M.Ag  
NIP. 196911141994031003

Penguji III,

Dr. Wahvudi, M.Pd.  
NIP. 196803141995031001



Pembimbing,

Silvintul Hsanah, M.Stat.  
NIP. 199408042019032014

Sekretaris/Penguji II,

Baqiyatush Shollihah, S.Th.I, M.Si  
NIDN. 2027068601

Penguji IV,

Dr. Nur Asiyah, M.Si  
NIP. 197109261998032002

# NOTA DINAS

## NOTA DINAS

Semarang, 27 Desember 2024

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Di Semarang.

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NU 03 KALIWUNGU.**

Nama : Meliya Saputri

NIM : 2003036002

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang untuk disajikan dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Dosen Pembimbing



**Silviatul Hasanah, M.Stat.**  
NIP. 199408042019032014

## MOTTO HIDUP

“jika kamu hidup untuk tujuan yang kuat, maka kerja keras  
bukanlah pilihan, melainkan suatu kebutuhan.”

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

(Qs. At-taubah : 105)

## ABSTRAK

Nama : Meliya Saputri  
NIM : 2003036002  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing : Silviatul Hasanah, M.Stat  
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK NU 03 Kaliwungu.**

Kinerja guru merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan kepala dan budaya organisasi sekolah. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui adanya 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, 3) adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, pengambilan sampel yang diambil sebanyak 32 orang yakni seluruh guru yang ada di SMK NU 03 Kaliwungu dengan menggunakan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. Selanjutnya data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 27 *for Microsoft Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu, yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar  $0,032 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,109$ . 2) Terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu, yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar  $0,012 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 2,109$ . 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu. Yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar  $0,017 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 5,160 > f_{tabel} 3,34$ .

Kata kunci : *Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi sekolah, Kinerja Guru.*

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirobbil “alamin. Segala puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kita semua. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK NU 03 Kaliwungu” ini sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam menejemen Pendidikan islam. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada beliau baginda Agung Nabi Muhammad SAW, dan semoga kita semua mendapatkan syafa”atnya kelak di hari kiamat . Aamiin.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Sebagai manusia yang tidak dapat menjalani kehidupan sendiri dalam berbagai aspek, peneliti sangat bergantung pada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi ini. Skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa bantuan, bimbingan, semangat, dukungan serta kontribusi dan banyak orang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah memberikan izin penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Nur Asiyah M,S.I., selaku ketua jurusan manajemen pendidikan islam dan Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan serta Staf Ahli Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah memberikan izin penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Silviatul Hasanah, M.Stat., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu, tenaga, pikiran dan sabar menuntun penulis hingga skripsi ini terselesaikan.
5. Bapak Fatkhuroji, M.Pd., selaku Dosen Wali yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingan dan nasihat selama proses perkuliahan.
6. Bapak Mohammad Naimuddin, S.Ag, MSI. selaku kepala sekolah SMK NU 03 Kaliwungu dan segenap Bapak Ibu guru yang telah memberikan izin serta bantuan dalam melakukan penelitian.

7. Bapak dan Ibu dosen pengajar pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
8. Kepada kedua orang tua saya (Bapak Sutikno dan Ibu Mulyati) orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, memberikan motivasi dan tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta kepada peneliti. Hiduplah lebih lama lagi, Bapak dan Ibu harus ada selalu di perjalanan dan pencapaian hidup saya. *I love you more more and more.*
9. Kepada saudara kandung saya satu-satunya (Aditya Pranata) terima kasih sudah memberikan do'a serta dukungannya untuk saya. Tumbuhlah menjadi versi yang lebih hebat adikku tercinta.
10. Kepada sahabat terbaik ku (Hanifah, Imel, Alfina, Dini, Fadhea, Wawa, Putri) yang banyak berpartisipasi didalam pembuatan skripsi dan pemberi semangat yang paling berharga sampai terselesaikan skripsi ini.
11. Teman-temanku MPI angkatan 2020, tim PLP 1 2021/2022 di SMPN 18 Semarang, tim PLP 2 2023/2024 di SMK NU 03 Kaliwungu, dan tim KKN Mandiri ke-16 posko 126 Jamus, Mranggen, Demak.
12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan do'anya demi terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna meningkatkan kualitas penulisan ini di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi para pembaca dan menjadi referensi yang berguna bagi mereka yang membutuhkan.

Semarang, 23 september 2024

Peneliti,

Meliya Saputri

NIM. 2003036002

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>1</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO HIDUP</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
<b>KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN KINERJA GURU</b> .....	<b>11</b>
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	11
2. Budaya Organisasi Sekolah.....	26
3. Kinerja Guru .....	38
B. Kajian Pustaka Relevan.....	54
C. Rumusan Hipotesis.....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>66</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	66
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	66
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	67
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	68
E. Teknik Pengumpulan Data .....	71
F. Intrumen Penelitian .....	72
G. Teknik Analisis Data.....	75

<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>89</b>
A. Deskripsi Data.....	89
1. Letak Geografis SMK NU 03 Kaliwungu.....	89
2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah.....	90
3. Data guru.....	92
B. Hasil Analisis Data.....	93
1. Uji Instrumen Penelitian .....	93
2. Uji Asumsi Klasik.....	98
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	103
C. Pembahasan hasil penelitian.....	107
D. Keterbatasan penelitian .....	109
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>111</b>
A. Kesimpulan .....	111
B. Saran.....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>121</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>142</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Penelitian .....	69
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah	73
Tabel 3. 3 Kisi-kisi instrumen budaya organisasi.....	73
Tabel 3. 4 Kisi-kisi instrumen kinerja guru .....	74
Tabel 3. 5 Besaran Durbin Watson.....	81
Tabel 4. 1 Data profil sekolah .....	89
Tabel 4. 2 Daftar nama guru SMK NU 03 Kaliwungu .....	92
Tabel 4. 3 Output Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	94
Tabel 4. 4 Output Uji Validitas Budaya Organisasi Sekolah.....	95
Tabel 4. 5 Output Uji Validitas Kinerja Guru .....	96
Tabel 4. 6 Output Uji Reliabilitas.....	97
Tabel 4. 7 Output uji normalitas .....	98
Tabel 4. 8 Output Uji Heterokedasitas .....	99
Tabel 4. 9 Output Uji Autokorelasi .....	100
Tabel 4. 10 Output Uji Linearitas .....	101
Tabel 4. 11 Output Uji Multikolinearitas .....	102
Tabel 4. 12 Output uji Regresi Linear Berganda.....	103
Tabel 4. 13 Output Uji Simultan (Uji f) .....	104
Tabel 4. 14 Output Uji Parsial (Uji t) X1 terhadap Y.....	105
Tabel 4. 15 Output Uji Parsial (Uji t) X2 terhadap Y.....	105
Tabel 4. 16 Output Uji Koefisien Determinasi (Uji R <sup>2</sup> ).....	106

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Penunjukan Pembimbing .....	121
Lampiran 2 : Surat Izin Riset.....	122
Lampiran 3 : Surat Pernyataan Penelitian dari Sekolah.....	123
Lampiran 4: Angket Penelitian.....	124
Lampiran 5 : Daftar Guru SMK NU 03 Kaliwungu .....	128
Lampiran 6 : Tabulasi Hasil Angket Variabel X1 .....	129
Lampiran 7 : Tabulasi Hasil Angket Variabel X2 .....	129
Lampiran 8 : Tabulasi Hasil Angket Variabel Y .....	129
Lampiran 9 : uji validitas angket variabel X1.....	130
Lampiran 10 : uji validitas angket variabel X2.....	131
Lampiran 11 : uji validitas angket variabel Y.....	132
Lampiran 12 : uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y .....	133
Lampiran 13 : uji normalitas .....	134
Lampiran 14 : uji heteroskedastisitas .....	135
Lampiran 15 : uji autokorelasi.....	135
Lampiran 16 : uji linearitas.....	136
Lampiran 17 : uji multikolinearitas .....	137
Lampiran 18 : uji regresi linear berganda.....	137
Lampiran 19 : uji simultan (Uji f).....	137
Lampiran 20 : uji parsial (Uji t).....	138
Lampiran 21 : uji koefisien determinasi .....	138
Lampiran 22 : Dokumentasi .....	139

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi dari kemajuan sistem pendidikan nya sendiri. Pendidikan merupakan salah satu sumber utama dalam perencanaan pembangunan nasional. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003. Menjelaskan bahwa tujuan dari Pendidikan Nasional adalah membantu mengembangkan kemampuan dan membentuk sikap serta generasi bangsa yang mempunyai martabat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mempunyai tujuan dalam mengembangkan potensi dari setiap peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kreatif, mandiri, berilmu, cakap, dan tentunya menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup> Peran seorang guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi untuk mewujudkan proses pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memberikan hak yang

---

<sup>1</sup> Muhammad Gandung and Windy Gustia Wardani, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang', *JURNAL SeMaRaK*, 3.3 (2020), 146 <<https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7235>>.

sama kepada seluruh warga negara dalam mendapatkan Pendidikan yang bermutu.<sup>2</sup>

Kinerja seorang guru sangat berkaitan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru agar mampu menjadi tenaga pendidik profesional. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar di lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor dalam mencapai tujuan pendidikan, karena seorang guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru akan berdampak pada tujuan pembelajaran serta kualitas yang akan dihasilkan oleh sekolah tersebut.<sup>3</sup>

Kinerja seorang guru bisa dikatakan sudah optimal apabila harapan dari seluruh pihak sudah tercapai, namun pada kenyataannya saat ini masih banyak menunjukkan bahwa kinerja guru yang masih belum optimal. Beberapa masalah yang masih sering ditemukan yaitu: 1) pembuatan RPP /

---

<sup>2</sup> Aprilia Rahmawati, Dina Rosdiana, and Dewiana Novitasari, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review', *Journal of Information Systems and Management*, 2.3 (2023), 41–48 <<https://jisma.org>>.

<sup>3</sup> Muhammad Harmendi, Bukman Lian, and Ratu Wardarita, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.2 (2021), 46–57 <<https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>>.

Modul Ajar yang belum optimal, 2) minimnya keinginan guru dalam membuat variasi dalam pembelajaran, 3) adanya guru yang terlambat dalam mengumpulkan administrasi, 4) terdapat guru yang kurang disiplin, seperti guru yang terlambat datang atau pun pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan. Kondisi seperti ini yang menjadi salah satu hambatan dalam kemajuan Pendidikan.<sup>4</sup>

Kemajuan zaman di era sekarang mengharuskan seorang pemimpin harus mampu membawa yang dipimpin bisa mengikuti perkembangan dan bersaing dengan orang lain. Khususnya untuk saat ini keberadaan lembaga pendidikan saat ini sudah menjadi ladang usaha yang banyak diminati. Kemampuan seorang pemimpin ini diwujudkan dalam bentuk kerja yang nyata dengan kemauan yang keras dan juga rasa tanggung jawab untuk mewujudkannya. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dapat dilihat dari seberapa banyak orang lain yang bisa dipengaruhi dan mau mengikutinya dengan sukarela dengan perasaan senang dan tidak merasa terpaksa, artinya orang yang dipengaruhi merasa nyaman atas kepemimpinannya.

---

<sup>4</sup> Sri Rahaju Supandi, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11.1 (2022), 113–28 <<https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.682>>.

Sekolah merupakan salah satu Lembaga alternatif pelayanan Pendidikan. Setiap lembaga sekolah tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk bisa mewujudkan visi, mengembangkan misi, mencapai tujuan serta menjalankan fungsi bersekolah tentunya memerlukan tenaga profesional, pengelolaan organisasi dan sumber-sumber yang bisa mendukung sekolah baik berupa finansial maupun non finansial. Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi seluruh anggota sekolah untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bisa bekerja sesuai kapasitas dan mampu bekerja secara profesional.<sup>5</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan anggotanya agar mau melakukan sesuatu dengan rasa tanggung jawab agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah yang efektif yakni kepala sekolah yang bisa mempengaruhi guru agar bisa menjalankan tugasnya sehingga visi dan misi

---

<sup>5</sup> Eka Susanti, Nur Ahyani, and Missriani Missriani, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.1 (2021), 1440–48  
<<https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1117>>.

sekolah bisa dicapai. <sup>6</sup>Serta tidak hanya mampu memimpin guru-guru dan tenaga pendidik yang lain, tapi juga mampu menjadi manajer, administrator, supervisor, motivator, innovator dan entrepreneur.

Pengaruh tidak hanya datang dari pemimpinya saja, tetapi bisa datang dari lingkungan kerja atau dari teman sejawat yang satu profesi dengan nya atau disebut dengan budaya organisasi atau budaya kerja. Artinya keberhasilan seorang pemimpin itu bukan semata-mata dari kehebatan pemimpinya, tetapi juga dipengaruhi seberapa besar lingkungan kerja bawahan mendukung keberhasilan pemimpinya.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang dipengaruhi pada sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya secara optimal, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Oleh sebab itu, kemampuan teknis, teoritis, dan kesuksesan sehingga bisa menjadi sekolah yang berprestasi. Beberapa cara dalam mencapai prestasi sekolah diantaranya kemauan untuk bisa bekerja keras, mampu bekerja sama dengan orang

---

<sup>6</sup> Asmaul Husnah, Edi Harapan, and Rohana Rohana, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas', *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3.1 (2021), 19–30 <<https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599>>.

lain atau bekerja secara berkelompok, dan mampu dalam mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, semua komponen yang ada di sekolah harus memiliki kemauan serta kemampuan untuk bisa bekerja sama dalam meningkatkan dan mengembangkan komunitas mereka berdasarkan moral dan etika berbisnis secara sehat.<sup>7</sup>

Lingkungan kerja atau budaya organisasi di sekolah merupakan bentukan dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang memimpinnya. Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka. Diantara perilaku-perilaku yang ditemukan, yaitu guru terlambat masuk kedalam kelas untuk memberikan pengajaran, ada guru yang merokok dilingkungan sekolah, ada guru yang berpakaian kurang rapi dan ada juga yang rapi. Sehingga dengan adanya budaya organisasi tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap guru-guru yang lain, bahkan diikuti oleh guru-guru yang lain. Seyogyanya organisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan menghambat

---

<sup>7</sup> Agus Purwanto and others, 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator', *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2.1 (2020), 50–63.

pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut.

Sikap dan perilaku individu akan membentuk suatu opini dalam lingkungan kerja yang akan merusak proses tercapainya tujuan organisasi. Bekerja dengan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Datang dan pulang sesuai kemauan, mengajar sering tidak tepat waktu karena banyak mengobrol dengan guru lain atau asyik dengan pekerjaannya, tanpa peduli dengan kewajiban utamanya. Telat dalam melaksanakan tugas, dengan berbagai macam alasan.

Berdasarkan hasil observasi pra-riset peneliti ditemukan bahwa kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya fasilitas penunjang kinerja guru. Masih ditemukan adanya guru yang belum mempersiapkan perangkat-perangkat pembelajaran saat memasuki kelas, guru yang datang terlambat, serta kurangnya kompetensi guru dalam memanfaatkan media pembelajaran.

Para guru di SMK NU 03 kaliwungu dituntut untuk memiliki kinerja mengajar yang baik dan profesional, namun kondisi di lapangan ternyata masih ada beberapa guru yang kinerjanya kurang maksimal. Uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang ada di suatu organisasi

kerja misalnya di sekolah akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru di sekolah. Begitu pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang ada di sekolah, akan berdampak pada penurunan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah sangat berperan penting terhadap kemajuan serta kualitas kinerja guru. Peneliti memilih SMK NU 03 Kaliwungu karena madrasah ini salah satu madrasah unggulan di kota semarang, memiliki banyak prestasi dan sarana prasarana yang sudah sangat memadai. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK NU 03 Kaliwungu.

Tujuan peneliti melakukan penelitian mengenai kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja dari guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

### **D. Manfaat penelitian**

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan pandangan apabila ada penelitian yang serupa khususnya dan juga bermanfaat untuk menambah

pengetahuan terkait dengan penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi SMK NU 03 Kaliwungu dan dapat meningkatkan kinerja para guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

b. Bagi guru

Penelitian ini bisa menjadi sumber informasi dan menambah pengetahuan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang lebih luas mengenai kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

**BAB II**  
**LANDASAN TEORI**  
**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA**  
**ORGANISASI SEKOLAH DAN KINERJA GURU**

**A. Deskripsi Teori**

**1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

**a. Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” yang dapat diartikan sebagai usaha seseorang dalam mempengaruhi para pengikutnya dalam mewujudkan, menerima dan menaati visi yang telah dibuat. *Gardner sagala* mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu proses atau contoh dari seseorang untuk mencapai tujuan yang telah dipegang dan dibagikan oleh pemimpin kepada pengikutnya.<sup>8</sup>

Kata memimpin mempunyai sebuah arti yakni memberikan, menuntun, mengarahkan serta membimbing para pengikutnya. Pemimpin juga tidak bisa berdiri sendiri, melainkan mereka memberikan kemajuan serta memudahkan untuk kemajuan serta

---

<sup>8</sup> Maria Elisabeth Resi, Josepin Harianja, and Brigida Endah Nuraeni, ‘Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah’, *Management*, 5.1 (2022), 49–58.

memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>9</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Menurut *kartono (2011)*, kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh yang konstruktif untuk orang lain demi mencapai tujuan yang telah direncanakan.<sup>10</sup> Menurut *Hart (2008)*, kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan yang sangat penting dalam suatu organisasi dan untuk menciptakan organisasi yang efektif agar mereka bisa mencapai tujuan serta membolisasi organisasi untuk berubah kearah visi yang terbaru.<sup>11</sup>

Istilah kepemimpinan sering dikaitkan dengan terminology Teknis dalam kajian konsep organisasi, namun tanpa penjelasan yang pasti. Oleh karena itu tidak mengherankan jika definisi kepemimpinan sangat

---

<sup>9</sup> Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (jakarta: raja grafindo persada, 2002). hlm 102

<sup>10</sup> Minsih Minsih, Rusnilawati Rusnilawati, and Imam Mujahid, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar', *Profesi Pendidikan Dasar*, 1.1 (2019), 29–40 <<https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>>.

<sup>11</sup> Nurhalim Nurhalim and others, 'Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), 2071–72.

bervariasi tergantung pada bidang kajian yang dilakukan oleh para ahli. Kepemimpinan adalah suatu progress pengaruh sosial dimana seorang mampu mengidentifikasi bantuan dan dukungan dari orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu hipotesis yang diterima di sini adalah bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial di mana seorang individu memberikan pengaruh yang diinginkan pada orang lain untuk Menyusun aktivitas dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi.<sup>12</sup>

Kepemimpinan tidak harus terikat pada suatu organisasi, tetapi kepemimpinan ada dimana-mana. Asalkan seorang menyadari kemampuannya dalam mempengaruhi perilaku orang lain menuju tujuan tertentu.<sup>13</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan orang lain dengan cara-cara tertentu agar bawahannya dapat

---

<sup>12</sup> Noormahmudah, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Noormahmudah', *Correspondencias & Analisis*, 15018, 2021, 1–23.

<sup>13</sup> kartini kartono, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen* (Jakarta: PPN Press, 2002). hlm 35

mengerjakan sesuatu dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

**b. Kriteria seorang pemimpin**

Kualitas seorang pemimpin menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memimpin suatu organisasi. Seorang pemimpin harus memantau perubahan yang terjadi dengan memperbaiki kelemahan dan memimpin suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pemimpin yang benar-benar dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memiliki beberapa kriteria yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki Pengikut

Bagi seorang pemimpin, memiliki pengikut adalah hal yang penting. Seorang yang tidak mempunyai pengikut (anggota, teman sejawat, bawahan, pegawai) tidak dapat disebut pemimpin. Kehadiran pengikut menunjukkan suatu proses kepemimpinan dalam suatu organisasi.

2. Memiliki kekuasaan

Kekuasaan yang dimaksud yakni sebuah kekuatan, wewenang, dan legalitas untuk mempengaruhi dan serta mengarahkan bawahan

untuk melakukan suatu hal. Seorang pemimpin merupakan panutan yang akan diikuti oleh bawahannya, karena seorang pemimpin memiliki kekuasaan yang dihargai oleh bawahan.

Pemimpin memiliki beberapa bentuk kekuasaan yang berbeda-beda dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Dari beberapa teori tentang kekuasaan kepemimpinan dapat dirumuskan menjadi 6 bentuk kekuasaan yaitu (1) kekuasaan paksaan yakni kekuasaan yang didasari oleh rasa takut, (2) kekuasaan legitimasi yakni persepsi dari bawahan bahwa seorang pemimpin mempunyai hak dan wewenang yang dimilikinya. (3) kekuasaan keahlian yakni bersumber dari keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. (4) kekuasaan penghargaan yakni kekuasaan atas persepsi dari bawahan bahwa seorang pemimpin mempunyai kemampuan memberikan penghargaan kepada bawahan. (5) kekuasaan referensi yakni kekuasaan yang bersumber dari sifat-sifat pribadi dari seorang pemimpin. (6) kekuasaan informasi yakni kekuasaan bersumber dari akses informasi yang dimiliki sebagai seorang pemimpin yang dinilai berharga oleh pengikutnya.

### 3. Memiliki kemampuan

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk bisa memimpin, menjadi panutan dan menjadi teladan untuk semua pengikutnya. Kemampuan merupakan sebuah daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan yang dianggap lebih baik dari anggota biasa.<sup>14</sup>

#### c. Teori-teori kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kemampuan khusus dalam suatu bidang sehingga bisa mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan Bersama. Perkembangan zaman yang terus berjalan maka teori mengenai kepemimpinan juga akan ikut berkembang mengikuti zaman.<sup>15</sup> Ada tiga jenis teori kepemimpinan sebagai berikut:

##### 1) Teori Sifat (Trait Theories)

Teori sifat yakni menekankan pada faktor genetik yang berasumsi bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan dari sifat-sifat yang dimiliki sejak lahir. Inti dari teori sifat adalah bahwa seorang

---

<sup>14</sup> M. Sobry Sutikno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan (Tips Praktik Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan)*, ed. by Prosmala Hadisaputra (lombok: Holistica, 2018). hlm 7-8

<sup>15</sup> Ghufuron, 'Teori-Teori Kepemimpinan', *FENOMENA*, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19.1 (2020), 73–79.

pemimpin itu dilahirkan tidak bisa dibuat maupun direkayasa.

Teori ini juga mengatakan bahwa identifikasi kepemimpinan berdasarkan dari sifat atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Pada teori ini mengemukakan karakteristik seorang pemimpin yakni fisik, sosialisasi, dan kecenderungan (intelegensi) yang harus dimiliki dalam kepemimpinan yang efektif serta kualitas bawaan dari seseorang.<sup>16</sup>

## 2) Teori Perilaku (Behavior Theories)

Teori ini menekankan pada Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Teori ini sangat meyakini bahwa keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh Tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Menurut teori ini, seseorang bisa menjadi pemimpin tidak berdasarkan dari sifat-sifat yang sudah melekat pada dirinya. Jadi menjadi seorang pemimpin bukan bawaan dari lahir, melainkan menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan seorang pemimpin yang efektif atau bisa diperoleh dari pengalaman.

---

<sup>16</sup> Budi Sunarso, *Teori Kepemimpinan*, ed. by Rini Ambar, cetakan pe (yogyakarta: Madani Berkah Abadi, 2023). hlm. 67

### 3) Teori Keadaan (Situasional Leadership)

Teori ini memaparkan bahwa kepemimpinan dapat dipengaruhi dari keadaan seorang pemimpin, pengaruh dari lingkungan dan pengaruh dari para pengikut organisasi. Dapat ditarik kesimpulan dari teori keadaan ini bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi tertentu, seperti politik, budaya, sosial, ekonomi, agama serta moral.

Teori situasional dari Harsey dan Blanchard mengemukakan bahwa kunci untuk menentukan efektivitas seorang pemimpin berfokus pada kesiapan dan kematangan perilaku seorang pemimpin. Menurut teori ini keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasi yang memperhitungkan dari faktor waktu dan ruang.<sup>17</sup>

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Menurut Sobri Sutikno, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Keahlian dan Pengetahuan, yakni latar belakang atau ijazah yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Latar belakang yang dimiliki harus sesuai dengan tugas-tugas dari kepemimpinan yang akan menjadi

---

<sup>17</sup> M. Sobry Sutikno. hlm. 18-19

tanggung jawabnya. Serta pengalaman menjadi seorang pemimpin guna mendorong untuk memperbaiki dan memperluas keterampilan dan kecakapan dalam memimpin.

- 2) Jenis pekerjaan atau Lembaga dalam melaksanakan tugas, karena setiap Lembaga organisasi pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda dan cara dalam mencapai tujuan juga berbeda. Maka dari itu setiap lembaga organisasi memerlukan pemimpin yang memiliki perilaku dan sikap yang berbeda.
- 3) Sifat-sifat dan kepribadian pemimpin. Secara psikologis setiap orang memiliki sifat, watak serta kepribadian yang berbeda-beda. Ada yang memiliki sifat keras kepala ada pula yang lemah lembut, ada yang berani ada pula yang kurang berani. Seorang pemimpin juga memiliki perbedaan watak dan perilaku masing-masing.
- 4) Sifat-sifat dan kepribadian pengikut. Setiap orang mempunyai hak dalam menerima dan menjalankan perintah serta tugas-tugas dari seorang pemimpin atau atasannya.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> M. Sobry Sutikno. hlm. 62

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa kesuksesan dalam memimpin dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan suatu kepemimpinan. Maka suatu tujuan akan didapatkan apabila mampu menjalin hubungan yang harmonis serta interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, kedewasaan, mengembangkan hubungan sosial, memotivasi diri sendiri agar lebih baik lagi dan menambah prestasi.

**e. Pengertian kepemimpinan kepala sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor dalam menentukan suatu proses Pendidikan di lembaga sekolah. Peranan kepala sekolah sangat berarti dalam mengembangkan Lembaga sekolah yang efektif melalui kepemimpinannya. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka mampu memahami keberadaan sekolah yang kompleks, serta mampu melaksanakan perannya sebagai pemimpin sekolah dan mampu menjalankan tugasnya.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Asep Muljawan, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Efektif’, *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 19.1 (2018), 146–57 <<https://doi.org/10.36769/asy.v19i1.29>>.

Menurut Uhar Saputra, seorang kepala sekolah merupakan pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah dan pemimpin pendidikan.<sup>20</sup> Sedangkan menurut Ahmad Susanto berpendapat bahwa kepala sekolah merupakan faktor yang menentukan pengelolaan pendidikan disekolah dan faktor yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan pendidikan, oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus mempunyai pengetahuan yang luas, kemampuan serta keterampilan yang mumpuni.<sup>21</sup>

Sebagai seorang kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk memimpin tercapainya tujuan pendidikan dengan cara mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, menggerakkan dan jika diperlukan memaksa orang atau sekelompok organisasi untuk menerima pengaruh tersebut serta melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan yang akan dicapai (Rivai, 2012).<sup>22</sup> Maka dalam hal ini sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai tugas untuk menjalankan

---

<sup>20</sup> Uhar Saputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Aditama, 2010). hlm. 135

<sup>21</sup> Ahmad Susanto, *Konsep Strategi Dan Implementasi (Manajemen Peningkatan Kinerja Guru)* (jakarta: prenadamedia grup, 2016). hlm. 11

<sup>22</sup> wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahanya* (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005). hlm 104

fungsi-fungsi kepemimpinan untuk mencapai tujuan Pendidikan dan menciptakan lingkungan serta budaya sekolah yang kondusif dalam proses belajar mengajar di sekolah secara efektif dan efisien.<sup>23</sup>

Kepala sekolah sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan, apa, bagaimana, bila mana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif sehingga seorang kepala madrasah harus memiliki kompetensi atau kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh pemimpin (Rivai dan Deddy, 2012, h. 34). Wahjosumidjo (2010, h. 70) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan pembelajaran atau dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang kepala madrasah agar dapat mempengaruhi,

---

<sup>23</sup> Siti Julaiha, 'Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah', *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6.3 (2019), 179–90 <<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>>.

mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu dimasa yang akan datang.

**f. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif**

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berkaitan dalam memimpin para guru dalam mencapai visi serta misi suatu lembaga sekolah. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah upaya dalam mengimplementasikan manajemen sekolah agar bisa mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah sangat berperan penting dalam memanajemen sekolah agar dapat berjalan mengikuti perkembangan zaman, terutama kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, budaya, agama dan seni.<sup>24</sup>

Menurut E. Mulyasa kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah yang memiliki komitmen dalam menjalankan tugas, menjadikan visi sebagai patokan untuk mengelola, memimpin sekolah serta memfokuskan kinerja guru dan kegiatan pembelajaran di sekolah. Terdapat beberapa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> Ghufron. hlm. 76

- 1) Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengembangan keputusan.
- 2) Memiliki gaya demokratis, lugas dan terbuka
- 3) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik dan warga sekolah.
- 4) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- 5) Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- 6) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai topic-topik yang memerlukan perhatian.
- 7) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah masalah kerjanya. Dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- 8) Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran.
- 9) Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung

- 10) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- 11) Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
- 12) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik atau seluruh warga sekolah
- 13) Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran sekolah.
- 14) Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.<sup>25</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat dilihat dari kriteria dan tugasnya dalam mengarahkan serta membimbing guru untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Kepala sekolah juga harus mampu menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan berhubungan baik dengan seluruh warga sekolah. Tak kalah penting juga kepala sekolah harus bisa aktif berkomunikasi secara terbuka dan

---

<sup>25</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). hlm 20-21

membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru maupun tenaga pendidikan. Pada dasarnya kepala sekolah harus mampu menjadi panutan dalam segala hal untuk warga sekolah.

## **2. Budaya Organisasi Sekolah**

### **a. Pengertian budaya organisasi**

Menurut Soekamto dalam Yusuf kata budaya berasal dari kata “buddayah” dari kata jamak “buddhi” yang memiliki arti akal. Maka bisa disimpulkan bahwa budaya adalah hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi..<sup>26</sup> Budaya adalah sebuah asumsi dasar yang dikembangkan oleh kelompok tertentu lalu dipelajari dan mampu menguasai masalah baik dari eksternal maupun internal mempertimbangkan dari pekerja yang baik pada calon anggota baru sebagai salah satu bentuk cara yang dipersepsikan, berfikir, dan dirasakan. Sedangkan organisasi adalah sekelompok anggota dalam suatu lembaga formal, berstruktur dan terkoordinir. Dalam organisasi orang yang ikut berpartisipasi untuk mencapai sebuah tujuan hanya dijadikan alat atau sebuah wadah.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan* (Jakarta: Pena Citasatria, 2008). hlm 14.

<sup>27</sup> E. Wahyu Bagja Sufelmi, *Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya* (Bogor: Rafika Education, 2019).

Menurut Robbins dan Judge (2009), definisi budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota, membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Kinicki dan Fugate (2013), budaya organisasi adalah seperangkat bersama yang digunakan untuk memberikan asumsi implisit tentang cara pandang, cara berpikir, dan reaksi terhadap berbagai lingkungan yang dipegang dan ditentukan oleh kelompok.<sup>28</sup>

Budaya organisasi yang baik adalah hal penting dalam sebuah organisasi pendidikan, karena budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi. Lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati bersama-sama untuk menjadi ciri budaya di antara guru dan staf di sekolah tersebut.

#### **b. Karakteristik budaya organisasi**

Budaya Organisasi melibatkan adanya karakteristik tertentu yang dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakter budaya organisasi menunjukkan ciri-

---

<sup>28</sup> Agustin Agustin, Yasir Arafat, and Meilia Rosani, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA', *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6.6 (2023), 4026–32 <<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2129>>.

ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang ada dalam suatu budaya organisasi.

Menurut Fred Luthans, karakteristik budaya organisasi dibagi menjadi enam, yakni 1) *Observed behavioral regularities*, 2) *Norms*, 3) *Dominant Values*, 4) *Philosophy*, 5) *Rules*, dan 6) *Organizational Climate*.

1) *Observed behavioral regularities*

Budaya organisasi suatu sekolah ditandai dengan pola perilaku seluruh warga sekolah. Pola perilaku tersebut dapat berupa aktivitas formal tertentu, bahasa bersama, atau simbol yang mencerminkan nilai-nilai komunitas sekolah.

2) *Norms*

Budaya organisasi suatu sekolah ditandai dengan adanya norma-norma yang meliputi standar perilaku warga sekolah, baik siswa maupun guru. Standar perilaku ini mungkin didasarkan pada kebijakan sekolah serta kebijakan lokal atau nasional. Standar tingkah laku mahasiswa terutama berkaitan dengan pencapaian hasil belajar mahasiswa dan menentukan apakah seorang mahasiswa dapat dinyatakan sebagai alumni/pembimbing. Pola perilaku siswa mencakup seluruh aspek kepribadian, bukan hanya aspek kognitif atau akademis saja.

3) *Dominant values*

Terdapat nilai-nilai utama yang dijunjung dan diharapkan oleh suatu organisasi. Jika hal ini relevan dengan pendidikan di Indonesia saat ini, khususnya tantangan pencapaian pendidikan bermutu, maka budaya organisasi sekolah harus ditempatkan pada konteks pencapaian pendidikan bermutu di sekolah. Nilai dan keyakinan tentang tercapainya pendidikan bermutu di sekolah hendaknya menjadi perhatian utama seluruh warga sekolah.

4) *Philosophy*

Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jika kita mengadopsi filosofi dalam dunia bisnis yang memang telah terbukti memberikan keunggulan pada perusahaan, di mana filosofi ini diletakkan pada upaya memberikan kepuasan kepada para pelanggan, maka sekolah pun seyogyanya memiliki keyakinan akan pentingnya upaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan.

5) *Rules*

Budaya perusahaan ditandai dengan peraturan dan ketentuan yang mengikat seluruh anggota suatu organisasi. Setiap sekolah memiliki peraturan dan ketentuan khusus baik dari kebijakan sekolah setempat maupun pemerintah yang mengharuskan semua warga sekolah untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi. Peraturan umum sekolah tersebut ditetapkan dalam bentuk peraturan sekolah, yang mengatur apa saja yang boleh dan dilarang dilakukan oleh warga sekolah, serta sanksi bagi yang melanggarnya.<sup>29</sup>

6) *Organization climate*

Budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi setiap anggota ketika memandang organisasi. Sekolah merupakan tempat terjadinya interaksi fisik dan sosial antara individu dengan lingkungannya. Lingkungan ini dipersepsikan dan dirasakan oleh individu sehingga menimbulkan kesan-kesan tertentu. Dalam hal ini sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang

---

<sup>29</sup> eny wahyu suryani, 'Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah', *Jurnal Ilmiah*, 19.01 (2017), h 8-10.

bermanfaat dan nyaman bagi seluruh warga sekolah melalui berbagai penataan fisik dan sosial.<sup>30</sup>

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa nilai-nilai inti suatu organisasi sangat dihormati, diatur dengan baik, dan dianut secara luas. Semakin banyak anggota yang berbagi nilai-nilai inti, mengikuti hirarki kepentingan, dan merasakan hubungan yang kuat dengan nilai-nilai tersebut, semakin kuat pula budayanya. Oleh karena itu, ciri dari budaya organisasi adalah terlaksananya budaya organisasi yang memerlukan kontribusi dari anggota organisasi, dalam hal ini seluruh personel sekolah, untuk mencapai tujuan di dalam sekolah.

### **c. Fungsi budaya organisasi**

Budaya organisasi adalah aspek positif yang mendukung kemajuan organisasi. Budaya organisasi mencakup dimensi yang lebih luas dan mendalam, serta menjadi dasar bagi pembentukan budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi mempunyai fungsi antara lain:

---

<sup>30</sup> mukhtar lathif dan suryawahyuni, *Teori Manajemen Pendidikan* (jakarta: prenadamedia grup, 2018).

- 1) Kebudayaan mempunyai peran pembeda. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang nyata antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya organisasi memberikan anggota organisasi rasa identitas.
- 3) Budaya perusahaan memupuk pengembangan komitmen terhadap sesuatu yang melampaui keuntungan pribadi.
- 4) Budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial. Dalam aspek sosial, budaya bertindak sebagai perekat sosial yang menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.<sup>31</sup>

Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo adalah:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, menjadikan perusahaan diakui sebagai produk baru. Identitas organisasi mempunyai ciri-ciri yang membedakannya dengan organisasi lain yang mempunyai ciri berbeda.
- 2) Dengan memfasilitasi keterlibatan kolektif, perusahaan dapat membuat pekerjaannya bangga

---

<sup>31</sup> Juge Timothy A, Robbins Steplen P, *Perilaku Organisasi* (jakarta: salemba empat, 2008). hlm 535-536

menjadi bagian darinya. Anggota suatu organisasi mempunyai komitmen bersama terhadap standar dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan lingkungan kerja yang dirasakan positif dan memberdayakan serta konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama mengenai budaya organisasi yang harus diikuti, lingkungan sosial dan interaksi dapat dipastikan berjalan dengan stabil dan bebas masalah.
- 4) Mencontohkan perilaku dengan membantu anggota menjadi sadar akan lingkungan sekitarnya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan masuk akal.<sup>32</sup>

#### **d. Jenis-jenis budaya organisasi**

Secara umum menurut Kreitner dan Kinicki, ada tiga jenis budaya organisasi, yaitu:

- 1) Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya di mana karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang

---

<sup>32</sup> wibowo, *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Jakarta: rajawali pers, 2016).

lain dan mengajarkan tugas dan proyek mereka dengan cara yang membantu mereka memenuhi kebutuhan pertumbuhan dan perkembangan. Jenis budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berkaitan dengan pencapaian tujuan realisasi diri, rasa hormat manusia, dan persatuan.

2) Budaya pasif-defensif

Budaya pasif-defensif ditandai dengan keyakinan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja mereka sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif terkait persetujuan, konvensionalitas, ketergantungan, dan rezeki.

3) Budaya agresif-defensif

Budaya defensif dan agresif mendorong karyawan untuk bekerja keras untuk melindungi keselamatan dan status profesional mereka. Jenis budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan pertentangan, kekuasaan, daya saing, dan perfeksionisme. Meskipun suatu organisasi mungkin secara jelas menampilkan satu jenis budaya organisasi, organisasi tersebut mungkin masih

menampilkan keyakinan dan karakteristik normatif lainnya.<sup>33</sup>

#### **e. Budaya organisasi sekolah**

Budaya organisasi sekolah merupakan watak, watak, penempatan, dan citra sekolah di masyarakat luas. Pengenalan budaya sekolah yang tepat mempunyai dampak yang besar terhadap kegiatan belajar peserta didik, serta memotivasi guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai hasil pendidikan yang baik.<sup>34</sup>

Berdasarkan hasil penelitian Hofstede et al. (1998) dalam Mariam (2009:41) terdapat 6 (enam) indikator dalam suatu budayorganisasi yaitu: profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan kerja, keteraturan, kenyamanan, dan integrasi. 1) Profesionalisme, karyawan bekerja secara profesional dengan datang tepat waktu dan disiplin terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penghargaan bagi karyawan profesional terhadap pekerjaannya; 2) jarak dari manajemen, karyawan senang bekerja bila manajemen selalu memberikan perhatian terhadap karyawan, caranya dengan meningkatkan intensitas komunikasi antara

---

<sup>33</sup> Nel Arianty, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14.02 (2014).

<sup>34</sup> yuliono, 'Pengembangan Budaya Organisasi Berprestasi', *International Journal of Indonesian Society and Culture*, 03.04 (2011).

karyawan dengan manajemen, 3) percaya pada rekan kerja, karyawan senang dengan adanya saling kepercayaan dengan rekan sekerja. Untuk menumbuhkan rasa kekompakan, caranya dengan mengadakan rekreasi bersama, pertandingan olahraga, dan makan malam bersama, 4) keteraturan kerja, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan teratur, sehingga mampu memberikan nilai lebih bagi perusahaan yang tidak dimiliki perusahaan lain, caranya dengan memberikan pelatihan kerja. 5) kenyamanan, karyawan merasa nyaman apabila solidaritas antar karyawan yang tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan outbound, brain storming dan bench marking, 6) Integrasi, karyawan merasa senang apabila terdapat penghargaan dari perusahaan yang terkait dengan prestasi karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penilaian kerja yang transparan.

Selain peran kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sekolah, budaya organisasi sekolah juga turut berperan. Sutrisno dalam Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, norma (keyakinan) dan asumsi yang tetap berlaku sepanjang waktu serta diterima dan dihormati oleh para anggota organisasi. . Organisasi. Penerapan konsep budaya organisasi pada sekolah dapat

membantu mengembangkan, melestarikan, dan menanamkan nilai-nilai budaya pada diri guru dan siswa. Budaya organisasi mencerminkan kerangka pencapaian pendidikan bermutu di suatu sekolah. Lembaga dengan budaya organisasi yang baik tercermin dalam standar seperti pengembangan kebijakan, pengambilan keputusan, konsultasi seluruh pemangku kepentingan sekolah, serta etika dan kehormatan guru.<sup>35</sup>

Budaya organisasi suatu sekolah mempunyai kepribadian organisasi tersendiri dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi (sekolah). Merupakan suatu proses yang diterima dan diakui bersama antara pimpinan sekolah, guru, staf dan siswa, dimana perilaku alami yang didasarkan pada sikap mental dan dibentuk oleh lingkungan menciptakan pemahaman bersama yang berkaitan dengan sistem nilai, keyakinan dan norma di mana hal tersebut dipraktikkan. melibatkan komitmen, komitmen dan loyalitas individu personel struktural.<sup>36</sup>

Organisasi yang baik tercermin dari budaya dan perilaku baik para anggotanya, yang pada akhirnya

---

<sup>35</sup> Husnah, Harapan, and Rohana.

<sup>36</sup> Rony Rony, 'Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik', *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2.1 (2021), 98–121 <<https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>>.

bermuara pada tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi. Sikap dan perilaku individu yang tidak pantas membentuk opini di lingkungan kerja dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi. Pendapat seperti ini tentu akan berdampak buruk terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi sekolah juga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini didukung oleh temuan Pratiwi (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.<sup>37</sup>

Dari penjelasan di atas, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan dan perilaku yang dianut dan dirasakan secara kolektif oleh para anggota suatu organisasi, yang meliputi profesionalisme, kepercayaan antar rekan kerja, ketertiban kerja dan kenyamanan yang terangkum di bawah ini.

### **3. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian kinerja guru**

Dalam kamus Bahasa Indonesia mengartikan kinerja sebagai menampilkan atau menunjukkan

---

<sup>37</sup> Esti Handayani, Bukman Lian, and Rohana Rohana, 'Teacher Performance Judging from the Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Style', *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6.1 (2020). hlm. 79

kemampuan dalam menyelesaikan suatu prestasi atau tugas. "Kinerja" adalah kata bahasa Inggris "kinerja" yang berarti melaksanakan, melaksanakan, melaksanakan atau melaksanakan apa yang telah diperintahkan atau dilakukan.<sup>38</sup> Dari terjemahan kinerja, istilah kinerja mengacu pada kinerja dalam melaksanakan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu sehubungan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil pekerjaan, tujuan dan sasaran, kriteria yang ditetapkan dengan menggunakan kriteria standar, dan lain-lain. dengan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang. Sebagaimana ditentukan dan disepakati bersama.<sup>39</sup>

Menurut E Mulyasa, Ahmad Ridwan Supardi, Suparlan (dalam Sodiah & Nurhikmah, 2017), istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja/kinerja efektif dan prestasi kerja berarti apa yang mampu dicapai oleh seseorang. Oleh karena itu, jika dilihat dari bahasa pertunjukan, hal ini dapat diartikan sebagai suatu bentuk keberhasilan dalam bekerja seseorang. Fungsi dan peran yang optimal. Fungsi dan peran kinerja guru adalah guru

---

<sup>38</sup> Ikhrom, *Menyoal Kinerja Guru* (semarang: Kaubaka Dipantara, 2015).

<sup>39</sup> Munawir Munawir, Yuyun Fitrianti, and Eka Nur Anisa, 'Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar', *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3.1 (2022), 8 <<https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>>.

berhasil jika mampu menunjukkan keterampilan mengajar yang baik, cara berinteraksi dengan siswa, kemampuan berhubungan baik dengan orang lain, dan memiliki keterampilan profesional.<sup>40</sup>

Kinerja adalah tingkat keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dan pendidikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab masing-masing individu, bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa hambatan. Itu akan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bagi guru, kinerja menyangkut hasil yang diperoleh guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah pengajaran komunikasi antara guru dan siswa yang meliputi aspek emosional, kognitif dan psikomotorik, sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan rencana sampai dengan tahap evaluasi dan pemantauan mengacu pada sifat keilmuan. Kemampuan atau kesanggupan guru dalam menciptakan suasana. Untuk mencapai tujuan pelatihan Anda.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Aceng Ali Nurdin and Sopyan Iskandar, 'Kemampuan Kepribadian Pemimpin Sekolah Masa Kini Dalam Motivasi Kinerja Guru', *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11.2 (2022), 509 <<https://doi.org/10.33578/jpkip.v11i2.8879>>.

<sup>41</sup> Sri Purwanti, 'Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 06.01 (2016).

Selain itu, kinerja guru dinilai berdasarkan tugas dan perannya sebagai pendidik, pengelola, pengawas, inovator, dan motivator. Alternatifnya, evaluasi dilakukan secara internal atau oleh badan tertentu lainnya. Hasil kerja berdasarkan benda. atau eksternal.<sup>42</sup>

Dari pengertian di atas, kinerja mengajar adalah keefektifan dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang guru di lingkungan pendidikan, yang mencakup segala hal mulai dari merumuskan rencana pembelajaran hingga melaksanakan pembelajaran dan menyelenggarakan pembelajaran. Dapat disimpulkan mencakup berbagai aspek hubungan interpersonal. Koneksi dan evaluasi hasil pembelajaran dan pelaksanaan program pendukung.

#### **b. Indikator kinerja guru**

Tugas dan aktivitas guru mencerminkan kinerja guru dalam arti prestasi kerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk menentukan tingkat kualifikasi kinerja, guru harus mengevaluasi tiga kegiatan (kegiatan) guru ketika melaksanakan proses pembelajaran yang dikuasainya: perencanaan atau persiapan kegiatan pengajaran, pengelolaan atau pengorganisasian, dan sikap guru. siswa. pemantauan

---

<sup>42</sup> Wahyu Sumidjo.

harus dilakukan. Kegiatan pendidikan dalam arti pengajaran secara individual kepada peserta didik dan proses pembelajaran dalam pendidikan.<sup>43</sup>

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau mushola, di rumah dan sebagainya. Sementara Supardi dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Guru” menjelaskan pengertian guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal (Supardi, 2014, h. 23).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugas

---

<sup>43</sup> Latifah Husein, *Profesi Keguruan* (yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017).

pokoknya, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan mengevaluasi proses pembelajaran siswa.

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu:

1) Perencanaan proses pembelajaran.

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.<sup>44</sup> Karena keberhasilan dari suatu kegiatan sangat ditentukan oleh perencanaannya maka perencanaan pembelajaran dapat berperan sebagai: 1) acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan efisien dan efektif, dan 2) sebagai landasan pokok bagi

---

<sup>44</sup> Ali Mudlofir, *Pendidikan Profesional; Kosep, Strategi, Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012). hlm. 78

guru dan siswa dalam mencapai kompetensi dasar dan indikator yang ditetapkan.

2) Pelaksanaan proses pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang ditandai dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sebuah proses pembelajaran yang baik akan membentuk kemampuan intelektual, berpikir kritis dan munculnya kreatifitas serta perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

Keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran merupakan indikator pelaksanaan kurikulum yang telah dibuat oleh lembaga bimbingan belajar, sehingga dalam proses pembelajaran guru dituntut untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga

memungkinkan dan mendorong siswa untuk mengembangkan segala kreatifitasnya dengan bantuan guru. Peranan guru di sini sangatlah penting, yaitu guru harus menyiapkan materi dan metode pembelajaran, serta guru juga harus mengetahui dan memahami keadaan siswanya demi kelancaran pembelajaran.<sup>45</sup>

3) Penilaian hasil pembelajaran.

Penilaian hasil pembelajaran adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Setiap satuan pendidikan selain melakukan perencanaan dan proses pembelajaran, juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Penilaian hasil belajar oleh pendidik harus mengukur pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam standar isi (standar kompetensi dan kompetensi dasar) dan standar kompetensi lulusan.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standar Kompetensi Guru)* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013). hlm 137

<sup>46</sup> Erwin Widiasworo, *Cerdas Pengelolaan Kelas* (yogyakarta: DIVA Press, 2018). hlm 14-15

Penilaian valid berarti menilai apa yang seharusnya dinilai dengan menggunakan alat yang sesuai untuk mengukur kompetensi. Penilaian harus objektif, artinya penilaian hasil belajar peserta didik hendaknya tidak dipengaruhi oleh subyektivitas penilai, perbedaan latar belakang agama, sosial-ekonomi, budaya, bahasa, gender, dan hubungan emosional. Penilaian hasil belajar oleh pendidik bersifat terbuka artinya prosedur penilaian, kriteria penilaian dan dasar pengambilan keputusan terhadap hasil belajar peserta didik dapat diketahui oleh semua pihak yang berkepentingan. Penilaian harus adil, artinya penilaian hasil belajar tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi dan gender.

#### 4) Pengawasan proses pembelajaran

Pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu madrasah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk

madrasah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugastugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional (Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2007, h. 5-7).

**c. Pengukuran kinerja guru**

Pada kurun waktu yang telah ditetapkan, seorang guru harus melaksanakan kinerjanya. Yaitu membandingkan hasil kinerjanya dengan yang direncanakan. Dengan kata lain sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, dan mana yang telah dicapai sepenuhnya atau diatas standar target dan mana yang belum mencapai target. Dan penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhajir terdapat sejumlah kinerja guru dalam melaksanakan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar

mengajar yang terkenal dengan sebutan Stanford Teacher Of Appraisal Competence (STAC) yaitu:

- 1) Model Rob Norris, Meliputi:
  - a) Kualitas-kualitas personal dan professional
  - b) Persiapan pengajaran
  - c) Perumusan tujuan pengajaran
  - d) Penampilan guru saat mengajar di kelas
  - e) Penampilan siswa saat belajar
  - f) Evaluasi.
- 2) Model Oregon, meliputi:
  - a) Perencanaan dan persiapan mengajar
  - b) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar
  - c) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar
  - d) Kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat.
  - e) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab professional.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Syafaruddin Nurdin dan Basyaridin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasinya Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2005).

Kriteria kinerja guru untuk mencapai kinerja yang tinggi memiliki beberapa kriteria, meliputi:

- a) Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- b) Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- c) Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.
- d) Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- e) Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.<sup>48</sup>

#### **d. Tujuan pengukuran kinerja guru**

---

<sup>48</sup> Latifah Husein. hlm. 136

Menurut Mahmudi pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja tersebut adalah:

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
- 2) Menyediakan saran dan pembelajaran pegawai.
- 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward
- 5) Menciptakan akuntabilitas publik.<sup>49</sup>

**e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

---

<sup>49</sup> Syafaruddin Nurdin dan Basyaridin Usman. hlm. 111

Abdul Majid mengatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri seorang guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya seperti a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru.<sup>50</sup>

Ada faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor dalam peningkatan kinerja guru dan faktor yang bisa menyebabkan penurunan kinerja seorang guru. Hal penting yang bisa meningkatkan kinerja seorang guru adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki

---

<sup>50</sup> Abdul Majid. hlm. 13

pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, jika seseorang tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

- 3) Rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat mengerjakan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi Kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka orang tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur,

mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.<sup>51</sup>

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Jadi, semua faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar kinerja guru dapat berjalan dengan optimal.

## **B. Kajian Pustaka Relevan**

Penulis telah melaksanakan penelusuran dan kajian terhadap berbagai sumber atau referensi yang memiliki relevansi materi pokok permasalahan dalam penelitian. Kajian Pustaka ada pada dasarnya digunakan untuk sandaran teori dan bahan perbandingan atas karya ilmiah yang sudah ada. Kajian Pustaka yang digunakan peneliti sebagai rujukan perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asma'ul Husnah, Edi Harapan, dkk (2021) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam*

---

<sup>51</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Press, 2016). hlm. 189

*Melaksanakan Tugas*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara simultan berpengaruh terhadap komitmen guru SMAN di Kota Sekayu dalam melaksanakan tugas dengan nilai koefisien 0,584.<sup>52</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel bebas yaitu sama-sama mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel terikat, jika dalam penelitian diatas yang menjadi variabel terikat adalah komitmen guru. Maka pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alya Adelia Safrina Putri Yunus, Muhammad Thamrin, dkk (2021) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpin Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*". Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien  $5,806 > 2,145$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh

---

<sup>52</sup> Husnah, Harapan, and Rohana.

yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.<sup>53</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel bebas, jika dalam penelitian diatas hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Maka pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 2 variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Titin Damayani, Yasir Arafat, dkk (2020) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*". Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 59,1%. 2). Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 38,2%. 3). Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala

---

<sup>53</sup> Alya Adelia and others, '1419-5295-1-PB.Pdf', C, 5.5 (2021), 3625–35.

sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan sungai lilin sebesar 87,9%.<sup>54</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel bebas X2, jika dalam penelitian diatas menggunakan variabel bebas X2 yaitu pengaruh motivasi kerja. Maka pada penelitian ini menggunakan variabel bebas X2 yaitu pengaruh budaya organisasi sekolah.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Juniarti, Nur Ahyani, dkk (2020) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. 2). Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. 3). Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Anadya Alfrida Retnodiani and Arif Hartono, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement’, *Jurnal Impresi Indonesia*, 2.8 (2023), 717–32 <<https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>>.

<sup>55</sup> Nuzilal Haq, Imam Tholkhah, and Amie Primarni, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas X2, jika dalam penelitian diatas menggunakan variabel bebas X2 yaitu pengaruh disiplin guru. Maka pada penelitian ini menggunakan variabel bebas X2 yaitu pengaruh budaya organisasi sekolah.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Susanti, Nur Ahyani, dkk (2021) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. 2). Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru. 3). Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru.<sup>56</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah

---

Guru’, *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1.2 (2019), 173–88 <<https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>>.

<sup>56</sup> Susanti, Ahyani, and Missriani.

pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas, jika dalam penelitian diatas menggunakan variabel bebas X1 yaitu lingkungan kerja. Maka pada penelitian ini menggunakan variabel bebas X2 yaitu pengaruh budaya organisasi sekolah.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Meildy Louisa Kese dan Dylmoon Hidayat (2021) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1). Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara kepemimpinan transformal terhadap perilaku berbagi pengetahuan. 2). Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. 3). Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. 4). Terdapat pengaruh kepemimpinan transformal terhadap budaya organisasi. 5). Terdapat pengaruh kepemimpinan transformal terhadap motivasi. 6). Terdapat pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap perilaku berbagi pengetahuan melalui budaya organisasi.<sup>57</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel bebas yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dan terikat, jika dalam penelitian diatas menggunakan 3 variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi. Maka pada penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah. Dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian diatas adalah perilaku berbagi pengetahuan. Maka pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Puspita Sari, Syarwani Ahmad, dkk (2021) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*”. Hasil penelitian

---

<sup>57</sup> Meildy Louisa Kese and others, ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Knowledge Sharing Behavior’, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11.2 (2021), 154–65 <<https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3822/1779>>.

menunjukkan bahwa : 1). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,874. 2). Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,819. 3). Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,908.<sup>58</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas, jika dalam penelitian diatas menggunakan variabel bebas X2 yaitu motivasi kerja. Maka pada penelitian ini menggunakan variabel bebas X1 yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. As'adi dan Slamet (2023) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada MTs Nahdlatuth Thullab Kecamatan Licin*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara

---

<sup>58</sup> Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, and Helmi Harris, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Jambura Journal of Educational Management*, 2.September (2021), 97–113 <<https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>>.

kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di MTs Nahdlatut Thullab sebesar 98.9%.<sup>59</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel bebas, jika dalam penelitian diatas yang menjadi variabel bebas yaitu pengaruh kesejahteraan dan komitmen organisasi. Maka pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Mardiaty, Sri Listyarini, dkk (2023) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. 2). Terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. 3). Terdapat pengaruh pada kinerja guru dan kemampuan

---

<sup>59</sup> Moh. As'adi and Slamet, 'Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin', *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1.4 (2022), 374–80 <<https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i4.71>>.

manajerial kepala sekolah terhadap budaya organisasi sekolah.<sup>60</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel bebas, jika dalam penelitian diatas menggunakan 2 variabel bebas yaitu pengaruh budaya organisasi dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Maka pada penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Arinka Dwi Azzahra dan Dwiayu Nabila Putri (2023) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru. 2). Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja

---

<sup>60</sup> Rika Mardiyati, Sri Listyarni, and Budi Santoso, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar’, *Jurnal Basicedu*, 7.1 (2023), 79–88 <<https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4243>>.

guru. 3). Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.<sup>61</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel terikat yaitu sama-sama mengkaji kinerja guru. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel bebas, jika dalam penelitian diatas yang menjadi variabel bebas adalah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Maka pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan dan budaya organisasi.

### **C. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis

---

<sup>61</sup> Lukia Zuraida, Indita Dwi Ariani, and Ratih Fitri Lestari, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3.1 (2023), 34–42 <<https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.681>>.

terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.<sup>62</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu, Adapun hipotesis statistiknya dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>0</sub> :“Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu”.

H<sub>a</sub> :“ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu”.

Berdasarkan hipotesis diatas, peneliti akan menggunakan H<sub>a</sub> sebagai pedoman penelitian. Dalam hal ini, peneliti bermaksud membuktikan hipotesis bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

---

<sup>62</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009).hlm. 63

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di sekolah secara langsung. Penelitian yang menggambarkan fenomena secara holistic dan kontekstual yang diamati melalui pengumpulan data dari sumber yang terjamin validitasnya dikenakan dengan penelitian kuantitatif. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data, informasi, dan fakta faktual yang dapat memperjelas permasalahan dan memberikan bukti yang lebih meyakinkan. Prosedur pengelolaan data statistik yang menghasilkan berupa angka yang dikenal dengan pendekatan penelitian kuantitatif.<sup>63</sup>

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di sekolah SMK NU 03 Kaliwungu yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta, Karangtengah, Kaliwungu, Kendal, Jawa Tengah. Peneliti memilih SMK NU 03 Kaliwungu karena madrasah ini termasuk salah satu madrasah unggul yang memiliki banyak prestasi dan sarana prasarana yang sudah cukup

---

<sup>63</sup> syafriada hafni sahir, *Methodology Penelitian*. Ed. by Try Koryati, 1st Edn (KBM Indonesia, 2022).

memadai, serta menanamkan pelajaran tentang ke NU-an (Nahdlatul Ulama). Penelitian dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2024/2025. Waktu yang diperlukan untuk melakukan proses penelitian yakni mulai tanggal 27 september 2024 sampai tanggal 14 oktober 2024.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>64</sup> Jadi populasi bukan sekedar objek/ subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki, dan juga populasi tidak hanya terdiri dari benda hidup atau manusia saja.

---

<sup>64</sup> Sugiono. hlm 80

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK NU 03 Kaliwungu yang seluruh gurunya berjumlah 32 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah Sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan Sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa peneliti adalah penelitian sampel.<sup>65</sup> Adapun dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh guru SMK NU 03 Kaliwungu.

Pada penelitian ini jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **D. Variabel dan Indikator Penelitian**

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

---

<sup>65</sup> suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>66</sup>

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen, dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>67</sup> Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi sekolah (X2).

b. Variabel Dependent

Variabel dependen, dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>68</sup> Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y)

2. Indikator Penelitian

**Tabel 3. 1**  
**Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Perhitungan</b>
-----------------	---------------------------	--------------------

---

<sup>66</sup> Sugiono. hlm 39

<sup>67</sup> Sugiono. hlm. 39

<sup>68</sup> Sugiono. hlm. 39

<b>Variabel bebas</b> Kepemi mpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	Rivai (2012) 1. Mempengaruhi 2. Mendorong 3. Membimbing 4. Mengarahkan 5. Menggerakkan	Skala Likert: SL sampai TP
<b>Variabel bebas:</b> Budaya organisas i sekolah (X <sub>2</sub> )	Geert Hofstede et.al. (1998) dalam mariam (2009) 1. Profesionalisme 2. Jarak dari manajemen 3. Kepercayaan rekan kerja 4. Keteraturan kerja 5. Kenyamanan 6. integritas	Skala Likert: SL sampai TP
<b>Variabel Terikat:</b> Kinerja guru (Y)	Permendiknas nomor 41 tahun (2007) 1. Perencanaan proses pembelajaran 2. Pelaksanaan proses pembelajaran 3. Penilaian hasil pembelajaran.	Skala Likert: SL sampai TP

Keterangan:

SL : Selalu : 4

SR	: Sering	: 3
KD	: Kadang-kadang	: 2
TP	: Tidak Pernah	: 1

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah ketepatan yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### **1. Observasi**

Teknik pengumpulan data dengan observasi dilakukan bila peneliti berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>69</sup> Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi di SMK NU 03 Kaliwungu, peneliti melakukan observasi dengan mengamati kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

### **2. Angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dapat diartikan kuesioner adalah daftar-daftar pertanyaan

---

<sup>69</sup> Sugiono. hlm. 145

yang untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dari suatu masalah dan mendapatkan fakta-fakta dan informasi dari responden.<sup>70</sup>

Pengumpulan data penelitian, dilakukan dengan membagikan angket untuk seluruh guru di SMK NU 03 Kaliwungu. Pengukuran angket pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert dapat digunakan untuk mendeteksi perilaku, pendapat dan persepsi dari responden dalam jumlah yang banyak terhadap suatu kejadian. Skala likert yang berisikan pertanyaan atau pernyataan yang membutuhkan responden dari sampel.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.<sup>71</sup> Dokumentasi penelitian ini berupa informasi tentang profil sekolah, visi, misi, serta berkas pendukung lainnya yang relevan.

## **F. Instrumen Penelitian**

Menurut sugiyono, mengemukakan bahwa meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial

---

<sup>70</sup> amiruddin and othres, *Metodology Penelitian Kuantitatif*, Ed. by Fatma Sukmawati (pradina pustaka, 2022).

<sup>71</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016). hlm. 67

maupun alam. Pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya menggunakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. instrumen-instrumen Yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak teruji validitas dan reliabilitas.<sup>72</sup>

**Tabel 3. 2**

**Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Kepemimpinan</b>	<b>Butir Soal</b>	<b>Jumlah</b>
Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	Mempengaruhi	1-4	4
	Mendorong	5-8	4
	Membimbing	9-12	4
	Mengarahkan	13-16	4
	Menggerakkan	17-20	4
Jumlah			20

**Tabel 3. 3**

**Kisi-kisi instrumen budaya organisasi**

---

<sup>72</sup> Sugiono. hlm. 102

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Kepemimpinan</b>	<b>Butir Soal</b>	<b>Jumlah</b>
Budaya Organisasi Sekolah (X2)	profesionalisme	1-4	4
	Jarak dari manajemen	5-7	3
	Kepercayaan rekan kerja	8-10	3
	Keteraturan kerja	11-13	3
	Kenyamanan	14-17	4
	Integritas	18-20	3
Jumlah			20

**Tabel 3. 4**  
**Kisi-kisi instrumen kinerja guru**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Kepemimpinan</b>	<b>Butir Soal</b>	<b>Jumlah</b>
Kinerja Guru (Y)	Perencanaan proses pembelajaran	1-7	7
	Pelaksanaan proses pembelajaran	8-13	8
	Penilaian hasil pembelajaran	14-17	5

Jumlah	20
--------	----

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan atau memperoleh data, mengukur data, dan menganalisis data yang relevan dengan subjek atau masalah penelitian.<sup>73</sup> Data tersebut dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah atau pertanyaan penelitian.

#### a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah sebuah uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.<sup>74</sup>

#### 1) Hipotesis

$H_0 : P_{xy} < 0$  (tidak ada koneksi antara variabel x dan y)

---

<sup>73</sup> Heru kurniawan, *PENGANTAR PERAKTIK PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN* (yogyakarta: penerbit deepublish, 2021).

<sup>74</sup> Syofyan Siregar, *Metode Penelitian KUANTITATIF (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*, cetakan ke (Jakarta: kencana, 2017). hlm. 46

$H_1 : P_{xy} > 0$  ( terdapat koneksi antara variabel x dan y)

2) Statistic Uji

Dalam menentukan uji validitas, penelitian ini menerapkan rumus korelasi *product moment person*.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefesien korelasi antara x dan y

N = kuantitas responden

$\sum xy$  = kuantitas seluruh skor x dan skor y

$\sum x$  = kuantitas seluruh skor x

$\sum y$  = kuantitas seluruh skor y

3) Daerah kritis

Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil pemeriksaan dapat ditemukan dibawah ini:

Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  atau nilai sig < 0,05 : valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  atau nilai sig > 0,05 : tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.<sup>75</sup> Reliabilitas menurut Sofar Silaen dan Widiyono menyatakan reliabilitas adalah menyangkut ketetapan atau presisi suatu pengukuran atau alat pengukuran. Dengan kata lain, alat ukur tersebut dapat mengukur secara tepat.<sup>76</sup> Kemudian Rusman menyatakan reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian instrumen, oleh karena itu walaupun instrument valid dan reliabel. Tetapi uji reliabilitas tetap dilakukan.<sup>77</sup>

Ada beberapa rumus untuk menguji reliabilitas sebuah instrumen. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan yaitu *alpha Cronbach* rumus ini digunakan apabila alternatif jawaban instrumen terdiri dari 3 atau lebih, pilihan ganda atau instrumen terbuka (essay). Perhitungan menggunakan rumus alfa sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan:

---

<sup>75</sup> Syofyan Siregar. hlm. 55

<sup>76</sup> Sofar silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis* (Jakarta: In Media, 2013). hlm. 107

<sup>77</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasi Dengan SPPSS* (yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). hlm. 69

- $r_{11}$  = nilai reliabilitas
- $k$  = kuantitas item
- $1$  = bilangan konstanta
- $\sum S_i$  = kuantitas varians skor tiap-tiap item
- $S_i$  = varian total

Proses pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara, hasil uji validitas pada semua pertanyaan yang dinyatakan valid, kemudian dihitung koefisien reliabilitasnya menggunakan rumus *alpha cronbach*. Instrumen dikatakan *reliabel* jika hasil  $\alpha > 0,60$  dan hasil  $\alpha < 0,60$  tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu langkah uji sebagai syarat statistik, uji asumsi harus dipenuhi pada analisis regresi ganda. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya perbedaan hasil hipotesis dengan uji asumsi, sehingga menimbulkan reaksi yang beragam.<sup>78</sup>

### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti datanya berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal yaitu data-data yang memiliki

---

<sup>78</sup> dkk. Resista vialiana, agung pujiyanto, *Ragam Penelitian Dengan SPSS* (jakarta: tahta media grup, 2022).

sebaran yang sama atau mendekati kurva normal.<sup>79</sup>

Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2011) dengan bantuan program *SPSS 27 for Microsoft Windows*.

- Hipotesis.

H0 :  $F_n(X) = F_o(X)$  residual berdistribusi normal

H1 :  $F_n(X) \neq F_o(X)$  residual tidak berdistribusi normal

- Statistik Uji

$$D = \frac{\sup}{x} |F_n(x) - F_o(x)|$$

Keterangan:

$F_n(X)$  = nilai peluang kumulatif berdasarkan data sampel.

$F_o(X)$  = nilai peluang kumulatif dibawah  $H_o$ .

Taraf signifikansi yang dihunakan adalah  $\alpha=0,05$

- Daerah kritis:

Apabila nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Apabila nilai Sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

---

<sup>79</sup> Kadir, *Statistika Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Dilengkapi Dengan Output Program SPSS)* (jakarta: Rosemata Sampurna, 2010). hlm. 109

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>80</sup> Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27 for Microsoft Windows. Kriterianya adalah signifikansi untuk uji hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi homogen.

- Hipotesis

Tolak H0 :tidak terdapat gejala heterokedastisitas

Terima H1 :terdapat gejala heterokedastisitas

- Statistik Uji

$$F_{hitung} = \frac{[\sum_{i=1}^n (|\hat{e}_i| - |e_i|)^2] Id_{b_{v1}}}{[\sum_{j=1}^n (|e_i| - |\hat{e}_i|)^2] Id_{b_{v2}}}$$

- Daerah kritis:

Apabila nilai Sig > 0,05 maka data tidak mengalami heterokedastisitas

---

<sup>80</sup> dkk anisa fitri, rani fahim, *Dasar-Dasar Statistika Untuk Penelitian* (jakarta: yayasan kita menulis, 2023). hlm 61-66

Apabila nilai  $Sig < 0,05$  maka data mengalami heteroskedastisitas

c. Uji autokorelasi

Gejala autokorelasi timbul sebagai akibat adanya korelasi antara anggota dari serangkaian observasi yang di antara variabel bebas yang digunakan merupakan variabel lagged dari variabel terikat. Jika ada autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasinya kurang akurat. Untuk Mengetahui adanya autokorelasi tersebut digunakan uji Durbin-Watson yang bisa dilihat dari hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 27 for Microsoft Windows.<sup>81</sup>

**Tabel 3. 5**  
**Besaran Durbin Watson**

<b>Hipotesis Nol</b>	<b>Keputusan</b>	<b>Jika</b>
Tidak ada autokorelasi positif	Ditolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada	$dL < d < dU$

---

<sup>81</sup> mintarti.indiarti.hlm. 20

Tidak ada autokorelasi negatif	Keputusan	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Ditolak	$4 - Du < d < 4 - Dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ada keputusan, tidak ditolak.	$Du < d < 4 - dU$

Keterangan:

$D$  : *Durbin-Watson* (DW)

$dL$  : *Durbin-Watson Upper* (batas atas DW)

$Du$  : *Durbin-Watson Lower* (batas bawah DW)

- hipotesis

Dasar pengambilan keputusan uji Durbin-watson jika terletak diantara  $Du$  dan  $4-Du$  artinya tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang linear. pada pengujian ini penulis menggunakan *Anova* serta menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27 for

*Microsoft Windows*. Kriteria signifikansi untuk uji hasil lebih besar dari 0.05 berarti berdistribusi linier.

- Hipotesis  
 H0: terdapat hubungan linear antara variabel independent dan variabel dependent.  
 H1: tidak ada hubungan linear antara variabel independent dan variabel dependent.

- Statistik uji

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y^2)}{n}$$

$$JK (b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (A) - JK(b/a)$$

$$JK (TC) = \sum xi \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n1} \right\}$$

$$JK (G) = JK (S) - JK(TC)$$

Keterangan:

JK (T) = kuantitas kuadrat total

JK (a) = kuantitas kuadrat koefesien a

JK (b/a) = kuantitas kuadrat regresi (b/a)

JK (S) = kuantitas kuadrat sisa

JK (TC) = kuantitas kuadrat tuna cocok

JK (G) = kuantitas kuadrat galat

- Daerah kritis

Apabila nilai  $\text{Sig} > 0,05$  maka dua variabel berhubungan linear.

Apabila nilai  $\text{Sig} < 0,05$  maka dua variabel berhubungan tidak linear.

e. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pada Uji ini menggunakan bantuan SPSS 27 *for Microsoft Windows*. Ada tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi linier berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2013).<sup>82</sup>

● Hipotesis

Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terdapat masalah multikolinieritas.

---

<sup>82</sup> Sofyan Siregar. hlm. 15

### 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini akan dilakukan analisis regresi ganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Regresi berganda adalah alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap jumlah variabel terikat (*dependent*).<sup>83</sup>

Perhitungan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 27 for Microsoft Windows. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel  $X_1$  (Kepemimpinan),  $X_2$  (Budaya Organisasi),  $Y$  (Kinerja Guru). rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen

$a$  = harga konstanta

$b_1$  = koefesien 1

$b_2$  = koefesien 2

$X_1$  = Variabel independent 1

---

<sup>83</sup> mutmainnah mintarti indriatini, *Analisis Data Kuantitatif* (klaten, jawa tengah: Lakeisha, 2024). hlm 39

$X_2$  = Variabel independent 2

a. Uji simultan (uji f)

Uji simultan ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak.<sup>84</sup> Dalam uji ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27 for Microsoft Windows.

• Hipotesis:

$H_a$  : ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMK NU 03 Kaliwungu.

$H_o$  : tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMK NU 03 Kaliwungu.

• Statistik uji:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X_1, X_2, Y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1, X_2, Y}^2)}$$

Keterangan:

$m$  = jumlah variabel bebas

---

<sup>84</sup> Sofyan Siregar. hlm. 303

n = jumlah responden

- Daerah kritis

Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

b. Uji parsial (uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).<sup>85</sup> Dalam uji ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27 for Microsoft Windows.

1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMK NU 03 Kaliwungu.

2) Pengaruh budaya organisasi sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK NU 03 Kaliwungu.

- Rumusan hipotesis:

$H_0$  : tidak ada pengaruh variabel X1/X2 terhadap Y

$H_1$  : ada pengaruh variabel X1/X2 terhadap Y

- Statistik uji:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

---

<sup>85</sup> Sofyan Siregar. hlm. 139

Keterangan:

$r$  = koefesien korelasi

$n$  = kuantitas responden

$r^2$  = kuadrat  $r$

- Daerah kritis:

Tolak  $H_0$  atau ada pengaruh secara signifikansi bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$

Terima  $H_0$  atau ada pengaruh secara signifikansi bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$ .<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Syofyan Siregar. hlm. 305

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di SMK NU 03 Kaliwungu, dengan melibatkan 32 orang guru. Data diperoleh dari pembagian kuesioner yang dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 27 for Microsoft Windows. Deskripsi data digunakan sebagai penggambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu, Kendal. Adapun data tentang profil sekolah tempat penelitian sebagai berikut:

#### 1. Letak Geografis SMK NU 03 Kaliwungu.

Lokasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NU Kaliwungu Kendal berada di jalan soekarno hatta, karangtengah lor, karangtengah, kecamatan kaliwungu, kabupaten kendal, jawa tengah 51372.

**Tabel 4. 1**  
**Data profil sekolah**

1. Kode Registrasi	NSS : 322032408095 NPSN : 20321843
2. Nama Resmi Sekolah	SMK NU 03 KALIWUNGU KENDAL
<b>3. SK Pendirian</b>	
a. Nomor SK	633/103/I/1996
b. Tanggal SK	1996

4. Program Keahlian	1. Teknik Otomotif 2. Teknik Elektronika 3. Teknik Ketenagalistrikan 4. Teknik Komputer Jaringan dan Informatika
a. Status Akreditasi	B
b. Nomor SK	1214/BAN-SM/SK/2018
c. Tanggal SK	31 Desember 2018
5. Alamat Lengkap Sekolah	
a. Jalan	Soekarno – Hatta
b. Desa	Karangtengah
c. Kecamatan	Kaliwungu
d. Kab./ Kota	Kendal
e. Provinsi	Jawa Tengah
f. No Telp	0294-3686987
g. Email	Smknu03kaliwungu@yahoo.co.id
h. Website	www.smknu03kaliwungu.sch.id

## 2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

### a. Visi madrasah

“Mencetak manusia unggul yang sesuai dengan profil pelajar Pancasila, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memenuhi tuntutan pasar kerja dan melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi”

b. Misi madrasah

1. Mengoptimalkan sumber daya sekolah berdasarkan delapan standar Pendidikan nasional.
2. Menumbuhkan sikap akhlak mulia, jujur, bertanggung jawab, percaya diri, mandiri dan gotong royong.
3. Membekali peserta didik dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mengembangkan dirinya secara berkelanjutan.
4. Menumbuhkan nilai-nilai ahlussunnah wal jamaah nahdlatul ulama untuk mengembangkan dirinya secara berkelanjutan.
5. Menjadikan tamatan yang kompeten sesuai bidang keahliannya untuk memenuhi pasar kerja.
6. Menjalin kerja sama dengan DU/DI.
7. Membangun jiwa wirausaha melalui pengembangan koperasi dan unit produksi.

c. Tujuan Madrasah

1. Mendidik peserta didik dengan keahlian dan keterampilan dalam kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan otomotif, teknik audio video, teknik instalasi tenaga listrik dan teknik komputer dan jaringan dan teknik dan bisnis sepeda motor

agar dapat bekerja baik secara mandiri atau mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah.

2. Mendidik peserta didik agar mampu memilih karir, berkompetisi, dan mengembangkan sikap profesional sesuai program keahlian.

### 3. Data guru

**Tabel 4. 2**  
**Daftar nama guru**  
**SMK NU 03 Kaliwungu**

No	Nama
1	Rochayati, S.Pd.
2	Agus Sahal, S.Pd.
3	H. Nurul Laili Sidiq, S.Pd.
4	H. Rusmana, S.Pd.
5	Ulin Nuha, ST.
6	Muhammad Fikri Ferdhiansyah, S.Kom.
7	Sujadi, ST
8	H. Mustahidin, ST., S.Pd.
9	Heri Suprijadi, ST.
10	H. Agung Hidayat, S.Pd.
11	Achmad Sodiq, ST.
12	Sutaman, S.Pd.
13	Hj. Sab'atun, S.Pd.
14	Ngarjo
15	Hj. Solekhah, S.Ag.
16	Himmatul Umami, S.Pd.
17	Juriyah, S.Pd.

18	Hj. Yenny Octaviany, S.Pd.
19	Fauzul Muna, ST., S.Pd.
20	Nafiah, S.Pd.I., M.Si.
21	Nur Asiyah, S.Kom., M.Pd.
22	Sutan Hadiwijoyo, S.Pd.I.
23	Nur Khasani, S.Pd.
24	Moh Talipun, S.Pd.
25	Fitriani Arumsari, S.Pd.
26	Zakiyyatul Miskiyyah, S.Pd., M.Pd.
27	Muslichah, S.Pd.I.
28	Nanik Yuliyanti, A.Ma.
29	Rahmawati
30	Mustafiin
31	Abdul Khalim
32	Khumaedi
32	Arman Setyanto

## **B. Hasil Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner tersebut valid atau tidak. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka kuesioner tersebut dikatakan valid. Pada penelitian kali ini menggunakan 32 responden untuk dilakukan uji validitas. Berdasarkan rumus untuk membaca dan

menentukan nilai  $r$  pada suatu tabel *product moment* yaitu  $N = 32$  responden diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,349. Sedangkan  $r$  hitung diperoleh dari dengan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows.

**Tabel 4. 3**  
**Output Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,435	0,349	Valid
2	0,533	0,349	Valid
3	0,427	0,349	Valid
4	0,433	0,349	Valid
5	0,611	0,349	Valid
6	0,527	0,349	Valid
7	0,507	0,349	Valid
8	0,365	0,349	Valid
9	0,568	0,349	Valid
10	0,519	0,349	Valid
11	0,521	0,349	Valid
12	0,445	0,349	Valid
13	0,438	0,349	Valid
14	0,395	0,349	Valid
15	0,478	0,349	Valid
16	0,371	0,349	Valid
17	0,645	0,349	Valid
18	0,509	0,349	Valid
19	0,411	0,349	Valid
20	0,373	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas. Dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai  $r$

hitung > r tabel yaitu 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dikatakan valid dan layak digunakan.

**Tabel 4. 4**  
**Output Uji Validitas Budaya Organisasi Sekolah**

No Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,479	0,349	Valid
2	0,562	0,349	Valid
3	0,661	0,349	Valid
4	0,523	0,349	Valid
5	0,611	0,349	Valid
6	0,626	0,349	Valid
7	0,566	0,349	Valid
8	0,522	0,349	Valid
9	0,426	0,349	Valid
10	0,572	0,349	Valid
11	0,513	0,349	Valid
12	0,462	0,349	Valid
13	0,482	0,349	Valid
14	0,480	0,349	Valid
15	0,667	0,349	Valid
16	0,637	0,349	Valid
17	0,495	0,349	Valid
18	0,631	0,349	Valid
19	0,556	0,349	Valid
20	0,564	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai r

hitung > r tabel yaitu 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel budaya organisasi sekolah dikatakan valid dan layak digunakan.

**Tabel 4. 5**  
**Output Uji Validitas Kinerja Guru**

<b>No Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,522	0,349	Valid
2	0,454	0,349	Valid
3	0,680	0,349	Valid
4	0,380	0,349	Valid
5	0,419	0,349	Valid
6	0,692	0,349	Valid
7	0,550	0,349	Valid
8	0,584	0,349	Valid
9	0,358	0,349	Valid
10	0,438	0,349	Valid
11	0,429	0,349	Valid
12	0,387	0,349	Valid
13	0,524	0,349	Valid
14	0,558	0,349	Valid
15	0,630	0,349	Valid
16	0,710	0,349	Valid
17	0,482	0,349	Valid
18	0,491	0,349	Valid
19	0,532	0,349	Valid
20	0,418	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai r

hitung  $> r$  tabel yaitu 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kinerja guru dikatakan valid dan layak digunakan.

#### **b. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Instrumen bisa dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ . Pada uji reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows.

**Tabel 4. 6**  
**Output Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha Cronbach's</b>	<b>Item</b>
Kepemimpinan Kepala sekolah (X1)	0,817	20
Budaya Organisasi sekolah (X2)	0,877	20
Kinerja Guru (Y)	0,848	20

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0,60$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan kinerja guru tersebut reliabilitasnya baik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pada pengujian normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 27 for *Microsoft Windows*. Apabila nilai Sig > 0,05 maka residual data berdistribusi normal. Namun jika nilai Sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4. 7**  
**Output uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized	
Test Statistic	0,113
Asymp. Sig. (2-tailed	0,200

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig 0,200 > 0,05, maka  $H_0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

## b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak ada terjadinya gejala heteroskedastisitas. (Gozali, 2011).

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, maka diuji dengan menggunakan uji glejser dengan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows. Apabila nilai Sig > 0,05 maka data tidak mengalami heteroskedastisitas. Namun jika nilai Sig < 0,05 maka data mengalami heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 8**  
**Output Uji Heterokedasitas**

	<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Residual	1,667	0,206

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,206 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas.

## c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pengamatan atau

tidak, apabila terjadi autokorelasi bisa menyebabkan penaksir mempunyai varians minimum. Autokorelasi dapat dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* dengan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows. kriteria pengujian dapat dilihat dari tabel 3.6 besaran *Durbin Watson*.

**Tabel 4. 9**  
**Output Uji Autokorelasi**

Model Summary	
Model	Durbin-Watson
1	1,925

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji Durbin-Watson sebesar 1,925 yang ditunjukkan dengan hasil uji autokorelasi pada tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara rentang nilai ( $du < d < 4 - du = 1,573 < 1,925 < 2,427$ ). maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian data sampel penelitian ini dapat dikatakan telah lulus uji persyaratan sehingga uji hipotesis penelitian dapat dilakukan.

**d. Uji linieritas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki garis linear atau tidak. Apabila terjadi hubungan yang linear maka perubahan pada variabel

bebas akan diikuti perubahan variabel terikat dengan membentuk garis linear. Pada uji ini menggunakan ANOVA dan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows. Apabila nilai Sig > 0,05 maka dua variabel berhubungan linear. Namun jika nilai Sig < 0,05 maka dua variabel berhubungan tidak linear.

**Tabel 4. 10**  
**Output Uji Linearitas**

ANOVA Table		F	Sig.
Kinerja Guru* Kepemimpinan kepala sekolah	<i>Deviation From Linearity</i>	1,697	0,151
Kinerja Guru* Budaya organisasi sekolah	<i>Deviation From Linearity</i>	1,216	0,347

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai Signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0,151 > 0,05$ , sedangkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sekolah sebesar  $0,347 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang linear.

#### e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi korelasi antara variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk bisa mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Namun apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terdapat masalah multikolinieritas.

**Tabel 4. 11**  
**Output Uji Multikolinieritas**

Coefficiens			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan kepala sekolah	1,000	1,000
	Budaya organisasi sekolah	1,000	1,000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai *tolerance* yang sama sebesar 1,000  $< 10$ . Nilai toleransi masing-masing variabel sama yaitu 1,000  $> 0,10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa antara

variabel bebas atau variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows.

**Tabel 4. 12**  
**Output uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients			
1	Model	B	Std. Error
	(Constant)	9,856	9,017
	Kepemimpinan kepala sekolah	0,512	0,000
	Budaya organisasi sekolah	0,369	0,002

$$Y = 9,856 + 0,512 X_1 + 0,369 X_2$$

Berdasarkan tabel dan hasil uji diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,856, dapat disimpulkan jika variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel budaya organisasi sekolah tidak ada atau sama dengan 0, maka kinerja guru memperoleh nilai 9,856. Jika variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) naik satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) tetap, maka variabel kinerja guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,512 dan apabila variabel budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) naik satu

satuan dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah (X1) tetap maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,369.

a. Uji simultan (uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pada uji ini menggunakan bantuan SPSS versi 27 for *Microsoft Windows*.

**Tabel 4. 13**  
**Output Uji Simultan (Uji f)**

Model	F	Sig.
Regression	5.160	.017 <sup>b</sup>

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} 5,160 > f_{tabel} 3,34$  dan nilai  $Sig 0,017 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan minimal terdapat satu variabel independen ( X1 kepemimpinan kepala sekolah dan X2 budaya organisasi sekolah) yang berpengaruh terhadap variabel dependen (Y kinerja guru).

b. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat. Pada uji ini

menggunakan bantuan SPSS versi 27 for Microsoft Windows.

- 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMK NU 03 Kaliwungu.

**Tabel 4. 14**

**Output Uji Parsial (Uji t) X1 terhadap Y**

Coefficients			
1	Model	t	Sig.
	(Constant)	1,901	0,073
	Kepemimpinan kepala sekolah	2,313	0,032

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,048$  dan nilai Sig  $0,032 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

- 2) Pengaruh budaya organisasi sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK NU 03 Kaliwungu.

**Tabel 4. 15**

**Output Uji Parsial (Uji t) X2 terhadap Y**

Coefficients			
1	Model	t	Sig.
	(Constant)	1,443	0,165
	Budaya organisasi sekolah	2,778	0,12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 2.048$  dan nilai Sig  $0,012 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SMK NU 03 Kaliwungu.

c. Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan bentuk kuadrat koefisien korelasi ( $R^2$ ). Berikut hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 4. 16**  
**Output Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,604	0,364	294

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa diperoleh nilai hasil pengujian pada nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar  $0,364 = 36,4\%$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar  $36,4\%$  dan sisanya sebesar  $63,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

### C. Pembahasan hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, peneliti melibatkan tiga variabel utama, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi sekolah ( $X_2$ ) sebagai variabel independen dan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil interpretasi statistika maka kajian pembahasan lebih mendalam sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

Sebagai seorang yang bertanggung jawab penuh dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang nyaman bagi siswa maupun bagi tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil statistik uji parsial ( uji t ) variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung setiap hipotesis yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan nilai Sig. sebesar  $0,032 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah sangat diharapkan agar mampu mengarahkan dan mengatur segala sumber daya yang dimiliki sekolah untuk mencapai tujuan, sebab sekolah adalah organisasi yang kompleks sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

2. Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

Berdasarkan hasil statistik uji parsial (uji t) variabel X<sub>2</sub> terhadap Y dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung setiap hipotesis yang menyatakan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan nilai Sig. sebesar  $0,032 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tolak ukur dari kinerja guru sendiri meliputi aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian. Selain itu, budaya organisasi dapat memberikan motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar

terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah dan penuh kreatif .

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu.

Berdasarkan hasil statistik uji simultan (uji f) dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung setiap hipotesis yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan nilai Sig. sebesar  $0,017 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 5,160 > f_{tabel} 3,34$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **D. Keterbatasan penelitian**

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan. Berbagai usaha telah dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini agar diperoleh hasil yang optimal. Walaupun demikian, masih ada beberapa faktor yang sulit dikendalikan sehingga penelitian ini mempunyai keterbatasan diantaranya:

- a) Waktu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terpacu oleh waktu, karena waktu yang digunakan sangat terbatas.

Walaupun waktu yang digunakan peneliti cukup singkat namun dapat memenuhi syarat-syarat penelitian ilmiah.

b) Tempat

Penelitian yang peneliti lakukan terbatas pada satu tempat, yaitu SMK NU 03 Kaliwungu untuk dijadikan tempat penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan peneliti dari analisis penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan oleh rumusan masalah pada bab 1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu” maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian yang diperoleh, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu, yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar  $0,032 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2.048$ .
2. Hasil penelitian yang diperoleh, terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu, yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar  $0,012 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 2.048$ .
3. Hasil penelitian yang diperoleh, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu, yang dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar  $0,017 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 5,160 > f_{tabel} 3,34$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK NU 03 Kaliwungu” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah
  - a. Kepemimpinan kepala sekolah hendaknya meningkatkan profesionalismenya sebagai contoh untuk seluruh warga sekolah.
  - b. Kepala sekolah agar memelihara budaya organisasi yang lebih optimal serta terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Guru

Guru diharapkan bisa lebih meningkatkan kinerjanya, serta haru lebih mentaati peraturan yang telah disepakati.
3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standar Kompetensi Guru)* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)
- Adelia, Alya, Safrina Putri, Muhammad Thamrin Hidayat, and Muhammad Sukron, '1419-5295-1-PB.Pdf', C, 5.5 (2021), 3625–35
- Agustin, Agustin, Yasir Arafat, and Meilia Rosani, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA', *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6.6 (2023), 4026–32
- Ahmad Susanto, *Konsep Strategi Dan Implementasi (Manajemen Peningkatan Kinerja Guru)* (jakarta: prenadamedia grup, 2016)
- Alfrida Retnodiani, Anadya, and Arif Hartono, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement', *Jurnal Impresi Indonesia*, 2.8 (2023), 717–32
- Ali Mudlofir, *Pendidikan Profesional; Kosep, Strategi, Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012)
- Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)
- anisa fitri, rani fahim, dkk, *Dasar-Dasar Statistika Untuk Penelitian* (jakarta: yayasan kita menulis, 2023)
- Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, and Helmi Harris, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Jambura Journal of Educational Management*, 2.September (2021), 97 113

- Budi Sunarso, Teori Kepemimpinan, ed. by Rini Ambar, cetakan pe (yogyakarta: Madani Berkah Abadi, 2023)
- Choirul Fuad Yusuf, Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan (Jakarta: Pena Citasatria, 2008)
- E. Wahyu Bagja Sufelmi, Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya (Bogor: Rafika Education, 2019)
- eny wahyu suryani, 'Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah', Jurnal Ilmiah, 19.01 (2017), h 8-10
- Erwin Widiaworo, Cerdas Pengelolaan Kelas (yogyakarta: DIVA Press, 2018)
- Gandung, Muhammad, and Windy Gustia Wardani, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang', JURNAL SeMaRaK, 3.3 (2020), 146
- Ghufron, 'Teori-Teori Kepimpinan', FENOMENA, Vol. 19 No. 1 April 2020, 19.1 (2020), 73–79
- Handayani, Esti, Bukman Lian, and Rohana Rohana, 'Teacher Performance Judging from the Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Style', JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 6.1 (2020)
- Haq, Nuzilal, Imam Tholkhah, and Amie Primarni, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru', Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 1.2 (2019), 173–88
- Harmendi, Muhammad, Bukman Lian, and Ratu Wardarita, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', PRODU:

Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2.2 (2021), 46–57

Heru kurniawan, PENGANTAR PERAKTIK PENYUSUNAN INSTRUMEN PENELITIAN (yogyakarta: penerbit deepublish, 2021)

Husnah, Asmaul, Edi Harapan, and Rohana Rohana, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas', Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, 3.1 (2021), 19–30

Ikhrom, Menyoal Kinerja Guru (semarang: Kaubaka Dipantara, 2015)

Juge Timothy A, Robbins Steplen P, Perilaku Organisasi (jakarta: salemba empat, 2008)

Julaiha, Siti, 'Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah', Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran, 6.3 (2019), 179–90

Kadir, Statistika Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Dilengkapi Dengan Output Program SPSS) (jakarta: Rosemata Sampurna, 2010)

kartini kartono, Psikologi Sosial Untuk Manajemen (Jakarta: PPN Press, 2002)

Kese, Meildy Louisa, Dylmoon Hidayat, Sekolah Lentera, Harapan Labuan Bajo, Universitas Pelita, and Harapan Tangerang, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Knowledge

- Sharing Behavior', *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11.2 (2021), 154–65  
<<https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3822/1779>>
- Latifah Husein, *Profesi Keguruan* (yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017)
- M. Sobry Sutikno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan (Tips Praktik Untuk Mnejadi Pemimpin Yang Diidolakan)*, ed. by Prosmala Hadisaputra (lombok: Holistica, 2018)
- Mardiati, Rika, Sri Listyarni, and Budi Santoso, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar', *Jurnal Basicedu*, 7.1 (2023), 79–88
- Minsih, Minsih, Rusnilawati Rusnilawati, and Imam Mujahid, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar', *Profesi Pendidikan Dasar*, 1.1 (2019), 29–40
- mintarti indriatini, mutmainnah, *Analisis Data Kuantitatif* (klaten, jawa tengah: Lakeisha, 2024)
- Moh. As'adi, and Slamet, 'Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin', *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1.4 (2022), 374–80
- mukhtar lathif dan suryawahyuni, *Teori Manajemen Pendidikan* (jakarta: prenadamedia grup, 2018)
- Muljawan, Asep, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Efektif', *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 19.1 (2018), 146–57

- Mulyasa, E., *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Munawir, Munawir, Yuyun Fitrianti, and Eka Nur Anisa, 'Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar', *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3.1 (2022), 8
- Nel Arianty, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14.02 (2014)
- Noormahmudah, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Noormahmudah', *Correspondencias & Análisis*, 15018, 2021, 1–23
- Nurdin, Aceng Ali, and Sopyan Iskandar, 'Kemampuan Kepribadian Pemimpin Sekolah Masa Kini Dalam Motivasi Kinerja Guru', *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11.2 (2022), 509
- Nurhalim, Nurhalim, M Zainal Akbar Saputra, Nuning Setia Ningsih, Amirullah Amirullah, Musli Musli, and Jamrizal Jamrizal, 'Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), 2071–72
- Nuryadi dkk, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (yogyakarta: sibuku media, 2017)
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001)
- Purwanto, Agus, Rudy Pramono, Masduki Asbari, Pierre Senjaya, Agus Hari Hadi, and Yulia Andriyani, 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator', *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2.1 (2020), 50–63

- Rahmawati, Aprilia, Dina Rosdiana, and Dewiana Novitasari, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review', *Journal of Information Systems and Management*, 2.3 (2023), 41–48
- Resi, Maria Elisabeth, Josepin Harianja, and Brigida Endah Nuraeni, 'Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah', *Manajement*, 5.1 (2022), 49–58
- Resista vialiana, agung pujianto, dkk., *Ragam Penelitian Dengan SPSS (jakarta: tahta media grup, 2022)*
- Rony, Rony, 'Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik', *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2.1 (2021), 98–121
- Sofar silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis (Jakarta: In Media, 2013)*
- Sri Purwanti, 'Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 06.01 (2016)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2009)*
- suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)*
- Supandi, Sri Rahaju, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11.1 (2022), 113–28
- Susanti, Eka, Nur Ahyani, and Missriani Missriani, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.1 (2021), 1440–48

- Syafaruddin Nurdin dan Basyaridin Usman, Guru Profesional Dan Implementasinya Kurikulum (Jakarta: Ciputat Press, 2005)
- Syofyan Siregar, Metode Penelitian KUANTITATIF (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS), cetakan ke (Jakarta: kencana, 2017)
- Tedi Rusman, Statistika Penelitian Aplikasi Dengan SPPSS (yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Uhar Saputra, Administrasi Pendidikan (Bandung: Aditama, 2010)
- Wahab dan Umiarso, Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual (yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011)
- Wahyu Sumidjo, Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya (jakarta: raja grafindo persada, 2002)
- wahyusumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005)
- wibowo, Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang (Jakarta: rajawali pers, 2016)
- yuliono, 'Pengembangan Budaya Organisasi Berprestasi', International Jurnal of Indonesian Society and Culture, 03.04 (2011)
- Zuraida, Lukia, Indita Dwi Ariani, and Ratih Fitri Lestari, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 3.1 (2023), 34–42



# LAMPIRAN-LAMPIRAN

## Lampiran 1 : Surat Penunjukan Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295 Fax. 7615387, Semarang 50185

Nomor: 4407/Un.10.3/IJ3/DA.04/09/2023

Semarang, 21 September 2023

Lamp : -

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth

Silviatul Hasanah, M. Stat

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Meliya Saputri

NIM : 2003036002

Judul : *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di MI Baitul Huda Semarang*

Dan menunjuk:

Pembimbing : Silviatul Hasanah, M. Stat

Demikian penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*



NIP: 197704152007011032

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

## Lampiran 2 : Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185  
Website: <http://fik.walisongo.ac.id>

Nomor : 4175/Un.10.3/K/KM.00.11/9/2024 27 September 2024  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset/Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Sekolah SMK NU 3 Kaliwungu  
di Kendal

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa S.1 prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : MELIYA SAPUTRI  
NIM : 2003036002  
Semester : IX

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NU 3 KALIWUNGU

Untuk melakukan riset/penelitian di SMK NU 3 Kaliwungu yang Bapak/Ibu pimpin, Maka kami mohon berkenan untuk memberikan ijin mahasiswa dimaksud, yang akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 30 hari mulai dari tanggal 27 September 2024 sampai dengan tanggal 27 Oktober 2024.

Data Observasi tersebut diharapkan dapat menjadi bahan kajian (analisis) bagi mahasiswa kami.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Tembusan Yth.  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

## Lampiran 3 : Surat Pernyataan Penelitian dari Sekolah



**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
SMK NU 03 KALIWUNGU KENDAL**  
TEKNOLOGI MANUFAKTUR DAN REKAYASA  
ENERGI DAN PERTAMBANGAN  
TEKNOLOGI INFORMASI



Alamat : Jl. Soekarno - Hatta Karangtengah Kaliwungu Kendal 51372 Telp (0294) 3686987  
Email : smknu03kaliwungu@yahoo.co.id; Website : www.smknu03kaliwungu.sch.id



### SURAT KETERANGAN

Nomor : 083/421.5-SMK NU 03/X/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Mohammad Naimuddin, S.Ag., MSI.**  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit kerja : SMK NU 03 Kaliwungu Kendal  
Alamat : Jl. Soekarno-Hatta Karangtengah Kaliwungu Kendal  
Telp. : 0294 3686987

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **MELIYA SAPUTRI**  
NIM : 2003036002  
Semester : IX  
Judul Skripsi : "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NU 03 KALIWUNGU".

Telah melaksanakan Penelitian di SMK NU 03 Kaliwungu Kendal pada tanggal **27 September s.d. 14 Oktober 2024.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kendal, 14 Oktober 2024

Kepala Sekolah



**Mohammad Naimuddin, S.Ag., MSI.**

## Lampiran 4: Angket Penelitian

### ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN KINERJA GURU

#### Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

#### Petunjuk pengisian

Bacalah pernyataan dibawah ini dan berikan tanda ceklis ✓ pada kolom jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan pendapat anda.

Alternatif jawaban yang disediakan	
SL : Selalu	Skor 4
SR : Sering	Skor 3
KD : Kadang-kadang	Skor 2
TP : Tidak pernah	Skor 1

### Daftar Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi-misi dan tujuan sekolah.				
2	Kepala sekolah mencontohkan sikap disiplin untuk mempengaruhi guru dalam pembelajaran disiplin sesuai dengan peraturan.				
3	Kepala sekolah mengevaluasi kinerja seluruh guru agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik lagi.				
4	Kepala sekolah memberikan informasi gagasan-gagasan tentang KBM kepada seluruh guru dalam memberikan layanan yang baik kepada siswa.				
5	Kepala sekolah membangkitkan semangat guru dalam menjalankan tugas dengan baik.				
6	Kepala sekolah menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan guru.				
7	Kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin.				
8	Kepala sekolah memberikan reward kepada guru yang berprestasi.				
9	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun RPP (rencana proses pembelajaran).				
10	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus pembelajaran.				
11	Kepala sekolah membimbing guru dalam memilih metode pembelajaran yang tepat.				
12	Kepala sekolah membimbing guru dalam mengenal kepribadian siswa.				
13	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam mengelola kelas.				
14	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam menggunakan alat-alat peraga dalam pembelajaran.				
15	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja.				
16	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam mengevaluasi hasil belajar.				
17	Kepala sekolah melibatkan guru dalam Menyusun program kegiatan akademik.				
18	Kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam membuat dan menentukan kebijakan.				
19	Kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan untuk menambah wawasan.				
20	Kepala sekolah membagi tugas dan tanggung jawab guru.				

### Daftar Pernyataan Budaya Organisasi Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Sekolah selalu berupaya dalam meningkatkan kualitas pembelajaranya.				
2	Tenaga kependidikan sekolah bekerja sesuai dengan kompetensinya.				
3	Setiap guru dan tenaga pendidikan sekolah mencurahkan seluruh kemampuan kerjanya untuk kemajuan sekolah.				
4	Pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan sekolah.				
5	Pegawai diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengkritisi seluruh kebijakan yang diputuskan pimpinan sekolah.				
6	Pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan kritikan dalam pengembangan sekolah.				
7	Anantara rekan kerja selalu saling memotivasi dalam bekerja.				
8	Antar pegawai saling percaya dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing.				
9	Antar pegawai sekolah merasa satu kesatuan sebagai pegawai sekolah yang Bersama-sama berkewajiban memajukan sekolah.				
10	Tanggung jawab kerja diberikan sesuai dengan bidangnya masing-masing.				
11	Pembagian kerja pada pegawai sekolah sesuai antara kompetensi dan tugas yang dibebankan.				
12	Setiap agenda kerja sekolah selalu terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan.				
13	Terjalin komunikasi yang baik antar pegawai.				
14	Seluruh pekerjaan yang ada disekolah selalu terkoordinir dengan baik, lancar dan efektif.				
15	Hubungan kerja antar masing-masing bagian kerja disekolah berjalan dengan harmonis.				
16	Tugas dan tanggung jawab terkait administrasi diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.				
17	Persaingan peningkatan karir disekolah berjalan dengan sehat.				
18	Terdapat sinergi yang baik antar sesama tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas guna kemajuan sekolah.				
19	Terjalin interaksi yang positif antar sesama pegawai				
20	Sikap saling mendukung dalam organisasi kurang terjalin dengan baik.				

### Daftar Pertanyaan Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Guru Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebelum melakukan proses pembelajaran.				
2	Guru menentukan metode yang sesuai dengan karakteristik siswa dikelas				
3	Guru membuat KI (kompetensi Inti) dan KD (kompetensi dasar) dengan baik dan benar.				
4	Guru mempelajari materi terlebih dahulu sebelum disampaikan kepada siswa.				
5	Guru membuat tujuan pembelajaran yang disesuaikan dengan KD (kompetensi dasar)				
6	Guru memberikan contoh untuk memudahkan pemahaman peserta didik.				
7	Guru memberikan motivasi kepada siswa pada saat proses pembelajaran.				
8	Guru menggunakan Bahasa atau kalimat yang mudah difahami.				
9	Guru memberikan tugas individu maupun berkelompok dalam pembelajaran.				
10	Guru menggunakan metode secara bervariasi ketika mengajar (cermah. Tanya jawab, demonstrasi, dll.)				
11	Guru memberikan contoh yang baik dalam berbicara kepada siswanya.				
12	Guru memberikan reward bagi siswa yang aktif.				
13	Guru memahami kemampuan setiap siswanya.				
14	Guru mau mendengarkan keluh kesah dan permasalahan siswanya.				
15	Guru memberikan tes atau soal ketika mengakhiri materi yang telah disampaikan.				
16	Guru memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswanya.				
17	Guru memberitahukan hasil pembelajaran kepada siswanya.				
18	Guru mengadakan remedial kepada siswa yang mendapatkan nilai kurang memuaskan.				
19	Guru memberikan bimbingan khusus kepada siswanya yang mengalami kesulitan dalam belajar.				
20	Guru mengoreksi dan menyederhanakan soal-soal yang digunakan dalam pembelajaran				

### Lampiran 5 : Daftar Guru SMK NU 03 Kaliwungu

No	Nama	No	Nama
1	Rochayati, S.Pd.	27	Muslichah, S.Pd.I.
2	Agus Sahal, S.Pd.	28	Nanik Yuliyanti, A.Ma.
3	H. Nurul Laili Sidiq, S.Pd.	29	Rahmawati
4	H. Rusmana, S.Pd.	30	Mustafiin
5	Ulin Nuha, ST.	31	Abdul Khalim
6	Muhammad Fikri Ferdhiansyah, S.Kom.	32	Khumaedi
7	Sujadi, ST	32	Arman Setyanto
8	H. Mustahidin, ST., S.Pd.		
9	Heri Suprijadi, ST.		
10	H. Agung Hidayat, S.Pd.		
11	Achmad Sodiq, ST.		
12	Sutaman, S.Pd.		
13	Hj. Sab'atun, S.Pd.		
14	Ngarjo		
15	Hj. Solekhah, S.Ag.		
16	Himmatul Umami, S.Pd.		
17	Juriyah, S.Pd.		
18	Hj. Yenny Octaviany, S.Pd.		
19	Fauzul Muna, ST., S.Pd.		
20	Nafiah, S.Pd.I., M.Si.		
21	Nur Asiyah, S.Kom., M.Pd.		
22	Sutan Hadiwijoyo , S.Pd.I.		
23	Nur Khasani, S.Pd.		
24	Moh Talipun, S.Pd.		
25	Fitriani Arumsari, S.Pd.		
26	Zakiyyatul Miskiyyah, S.Pd., M.Pd.		

## Lampiran 6 : Tabulasi Hasil Angket Variabel X1

Kepemimpinan Kepala Sekolah																					
No	Item Pernyataan																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	72
2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	73
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	72
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	66
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	66
9	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	70
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
11	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	73
12	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	65
13	4	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	63
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	65
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	66
17	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
19	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	66
20	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	70
21	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	70
22	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	65
23	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	72
24	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	66
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
26	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	66
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	66
28	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	66
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
30	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	65
31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
32	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	65
Jumlah																					2200

## Lampiran 7 : Tabulasi Hasil Angket Variabel X2

Budaya Organisasi Sekolah																					
No	Item Pernyataan																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	73
2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
7	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	74
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
15	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	63
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
17	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	74
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	74
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
22	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
23	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	68
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
25	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	63
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
31	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	63
32	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	64
Jumlah																					2260

## Lampiran 8 : Tabulasi Hasil Angket Variabel Y

Kinerja Guru																					
No	Item Pernyataan																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	67
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	75
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	65
4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	72
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	67
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
7	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	72
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
10	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	65
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
12	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	67
13	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	71
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	73
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	75
19	4	4																			



# Lampiran 10 : uji validitas angket variabel X2

		Correlasi																				
		Indikator X2.1	Indikator X2.2	Indikator X2.3	Indikator X2.4	Indikator X2.5	Indikator X2.6	Indikator X2.7	Indikator X2.8	Indikator X2.9	Indikator X2.10	Indikator X2.11	Indikator X2.12	Indikator X2.13	Indikator X2.14	Indikator X2.15	Indikator X2.16	Indikator X2.17	Indikator X2.18	Indikator X2.19	Indikator X2.20	
Indikator X2.1	Pearson Correlasi	1																				
Indikator X2.2	Pearson Correlasi	0,988	1																			
Indikator X2.3	Pearson Correlasi	0,245	0,251	1																		
Indikator X2.4	Pearson Correlasi	0,988	0,915	0,807	1																	
Indikator X2.5	Pearson Correlasi	-0,222	0,215	-0,153	0,221	1																
Indikator X2.6	Pearson Correlasi	0,988	0,915	0,804	0,224	0,805	1															
Indikator X2.7	Pearson Correlasi	-0,917	0,215	-0,559	0,285	0,147	-0,351	1														
Indikator X2.8	Pearson Correlasi	0,915	0,884	0,215	0,218	0,217	0,801	0,218	1													
Indikator X2.9	Pearson Correlasi	0,915	0,948	0,215	0,245	0,159	-0,845	0,167	0,151	1												
Indikator X2.10	Pearson Correlasi	0,937	0,857	0,224	0,233	0,808	0,788	0,265	0,239	0,823	1											
Indikator X2.11	Pearson Correlasi	-0,423	0,238	-0,451	0,147	-0,159	0,158	0,214	0,128	-0,212	0,283	1										
Indikator X2.12	Pearson Correlasi	0,914	0,851	0,887	0,258	0,888	0,415	0,145	0,159	0,881	0,183	0,214	1									
Indikator X2.13	Pearson Correlasi	0,918	0,918	-0,438	-0,391	0,843	0,158	0,121	0,288	0,243	-0,434	-0,227	0,183	1								
Indikator X2.14	Pearson Correlasi	0,917	0,928	0,818	0,287	0,788	0,412	0,808	0,915	0,242	0,815	0,838	0,238	0,888	1							
Indikator X2.15	Pearson Correlasi	0,915	0,888	-0,374	-0,48	0,147	0,241	0,214	0,145	0,215	0,243	0,827	-0,149	0,147	0,831	1						
Indikator X2.16	Pearson Correlasi	0,915	0,215	0,215	0,884	0,215	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	0,888	1					
Indikator X2.17	Pearson Correlasi	0,915	0,918	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	0,147	1					
Indikator X2.18	Pearson Correlasi	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	1				
Indikator X2.19	Pearson Correlasi	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	1			
Indikator X2.20	Pearson Correlasi	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	0,915	1		
Indikator X2.1	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.2	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.3	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.4	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.5	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.6	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.7	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.8	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.9	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.10	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.11	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.12	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.13	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.14	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.15	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.16	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.17	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.18	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.19	Pearson Correlasi	0,815	0,815	0,215	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184
Indikator X2.20	Pearson Correlasi	0,215	0,215	0,815	0,215	0,188	0,915	0,163	0,188	0,184	0,215	0,815	0,815	0,815	0,215	0,215	0,815	0,815	0,815	0,184	0,815	0,184



## Lampiran 12 : uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y

1. Uji reliabilitas kepemimpinan kepala sekolah

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	20

2. Uji reliabilitas budaya organisasi sekolah

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	20

3. Uji reliabilitas kinerja guru

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	20

### Lampiran 13 : uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.72171539	
Most Extreme Differences	Absolute	.113	
	Positive	.110	
	Negative	-.113	
Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.364
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.352
		Upper Bound	.377
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1535910591.			

### Lampiran 14 : uji heteroskedastisitas

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.184	2	9.092	1.667	.206 <sup>b</sup>
	Residual	158.195	29	5.455		
	Total	176.379	31			
a. Dependent Variable: Abs RES						
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi sekolah, Kepemimpinan kepala sekolah						

### Lampiran 15 : uji autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 <sup>a</sup>	.364	.294	4.558	1.925
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

## Lampiran 16 : uji linearitas

### Kepemimpinan kepala sekolah (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * Kepemimpinan kepala sekolah	Between Groups	(Combined)	403.167	13	31.013	1.714	.143
		Linearity	34.789	1	34.789	1.923	.183
		Deviation from Linearity	368.378	12	30.698	1.697	.151
	Within Groups		325.708	18	18.095		
	Total		728.875	31			

### Budaya Organisasi Sekolah (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * budaya organisasi sekolah	Between Groups	(Combined)	352.458	14	25.176	1.137	.396
		Linearity	2.558	1	2.558	.116	.738
		Deviation from Linearity	349.901	13	26.915	1.216	.347
	Within Groups		376.417	17	22.142		
	Total		728.875	31			

## Lampiran 17 : uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.245	18.041		2.730	.011		
	Kepemimpinan kepala sekolah	.260	.214	.220	1.215	.234	1.000	1.000
	budaya organisasi sekolah	.051	.145	.064	.352	.727	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

## Lampiran 18 : uji regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.856	9.017		.518	.611
	Budaya Organisasi	.512	.000	.416	2.025	.058
	Kepemimpinan	.369	.002	.301	1.463	.161

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 19 : uji simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.379	2	107.190	5.160	.017 <sup>b</sup>
	Residual	373.906	18	20.773		
	Total	588.286	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

## Lampiran 20 : uji parsial (Uji t)

### Uji Parsial (Uji t) X1 terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.934	16.802		1.901	.073
	Kepemimpinan	.575	.249	.469	2.313	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Uji Parsial (Uji t) X2 terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.207	16.772		1.443	.165
	Budaya Organisasi	.661	.238	.537	2.778	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 21 : uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.364	.294	4.558

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

## Lampiran 22 : Dokumentasi



Peneliti bersama dengan kepala sekolah SMK NU 03 Kaliwungu.



Peneliti bersama Staf TU sekolah SMK NU 03 Kaliwungu.



Kegiatan belajar mengajar di SMK NU 03 Kaliwungu



Kegiatan penyebaran angket penelitian

## **RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Meliya Saputri
2. Tempat & Tanggal Lahir : Jambi, 01 Mei 2002
3. Alamat Rumah : Jl. Padang Iamo, Rt. 01 Rw. 00, Rimbun sari, Desa Sungai Rambai, Kec. Tebo Ulu, Kab. Tebo, Jambi.
4. No. HP : 0822 9311 9311
5. Email : mellmeliyaputri01@gmail.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

#### Pendidikan formal

1. SD Negeri 27 Sungai Rambai.
2. MTs Raudhatul Mujawwidin Jambi.
3. MA Raudhatul Mujawwidin Jambi.
4. UIN Walisongo Semarang.

#### Pendidikan non formal

1. Pondok Pesantren Raudhatul Mujawwidin
2. MDTA Raudhatul Ulum