



Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMPN 6 Bandung)

Dani Setiadi¹, S.Ridwan², Widiya Avianti³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

Corresponding Author: bang.yonas71@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze: (1) Organizational Culture, (2) Leadership Style, (3) Teacher Performance, and (4) The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Teacher Performance of SMPN 6 Bandung City both simultaneously and partially. The research method used in this research is descriptive survey and explanatory survey, the unit of analysis in this research is employees at SMPN 6 Bandung City with a total sample of 56 people. The type of research used is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the study, it was found that the Organizational Culture of Teachers of SMPN 6 Bandung City is good, the Leadership Style of Teachers of SMPN 6 Bandung City can generally be said to be good, the Performance of Teachers of SMPN 6 Bandung City can currently be said to be good. Organizational Culture and Leadership Style simultaneously affect the Performance of Teachers of SMPN 6 Bandung City. However, partially the Leadership Style is more dominant in influencing Performance than Organizational Culture. Because Leadership Style is more dominant in influencing Performance, being the first priority in improving Performance, SMPN 6 Bandung City Teachers are expected to consistently obey orders given by the leadership, so that they are able to work more professionally.*

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style and Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Budaya Organisasi, (2) Gaya Kepemimpinan, (3) Kinerja Guru, dan (4) Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei eksplanatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di SMPN 6 Kota Bandung dengan jumlah sampel 56 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, dan horizon waktu dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi Guru SMPN 6 Kota Bandung sudah baik, Gaya Kepemimpinan Guru SMPN 6 Kota Bandung secara umum dapat dikatakan baik, Kinerja Guru SMPN 6 Kota Bandung saat ini

sudah dapat dikatakan baik. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Kota Bandung. Namun secara parsial Gaya Kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi Kinerja daripada Budaya Organisasi. Karena Gaya Kepemimpinan lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan Kinerja, Guru SMPN 6 Kota Bandung diharapkan dapat konsisten menaati perintah yang diberikan oleh pimpinan, sehingga mampu bekerja lebih profesional.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Kegiatan di sekolah tunduk pada aturan perundang-undangan seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan menteri. Sekolah bukan hanya tempat anak belajar, tetapi juga lembaga pendidikan yang terikat oleh norma dan budaya, serta merupakan sistem organisasi yang memiliki tujuan instruksional. Guru menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Mulyasa (2003) menyatakan bahwa hanya 43% guru di Indonesia yang berkualifikasi, sedangkan 57% lainnya tidak kompeten dan tidak profesional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia juga berdampak, dengan HDI Indonesia berada pada peringkat 109 dari 174 negara. Henderson (2000) dan Ahmadi (2000) menyatakan bahwa guru merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan, dan keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru.

Menurut Udin S (2008:7), profesi guru menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesinya. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 4 menyatakan bahwa profesionalisme guru menuntut keahlian, keterampilan, dan pendidikan profesi. Tugas guru meliputi mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Lingkungan sekolah yang kondusif, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah, sangat penting bagi kinerja guru.

Stoner, dkk (2000) menyatakan bahwa budaya merupakan gabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide-ide lain yang mendefinisikan apa artinya menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi merupakan norma, sikap, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi. Rivai (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin yang mencerminkan kepercayaannya terhadap kemampuan bawahannya.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja mengajar guru, seperti pada SMPN 6 Bandung. Hasil observasi di SMPN 6 Bandung menunjukkan indikasi kinerja guru yang rendah, dengan temuan sebagai berikut: 1. Guru enggan berada di sekolah apabila tidak ada jadwal mengajar karena situasi yang tidak menyenangkan; 2. Sebagian guru memberikan hukuman di luar konteks akademik sehingga menambah keluhan orang tua siswa; 3. Guru enggan menyapa kepala sekolah yang terlalu jauh; 4. Guru sulit menyampaikan aspirasi karena kepala sekolah bersikap otoriter; 5. Guru mengalami demotivasi karena kurangnya dukungan moral dari kepala sekolah; dan 6. Guru menunda pelajaran setelah jam istirahat sehingga mengurangi waktu belajar siswa.

Hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk membuktikan kebenaran teori mengenai hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMPN 6 Bandung”.

METODE

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah verifikatif dan deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan beserta variabel terkaitnya Kinerja Guru. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan diuji pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Mengingat sifat penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatif. Informasi dari populasi (responden) dikumpulkan secara langsung di tempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat populasi terhadap objek yang akan diteliti. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas, karena akan mengukur pengaruh kausalitas antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Sedangkan unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu guru SMPN 18 Bandung. Horizon waktu dalam penelitian ini bersifat crosssectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti. Pokok bahasan yang diteliti adalah Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat (Y).

Sumber data merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi mengenai pokok bahasan dan fokus penelitian yang terdiri dari data sekunder dan data primer. Sedangkan metode penentuan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu seluruh elemen (anggota) populasi yang akan dijadikan sampel karena untuk menjaga keabsahan dan kehandalan pengukuran dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden yaitu guru PNS SMPN 18 Bandung sebanyak (N) 44 orang sesuai dengan karakteristik responden.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis cross-sectional. Dengan menggunakan gabungan metode analisis tersebut, maka dapat diperoleh generalisasi yang menyeluruh. Pengujian hipotesis dilakukan melalui hipotesis umum (Simultan) dan apabila penelitian signifikan, maka dapat dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap sub-hipotesis (Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Guru di SMPN 6 Kota Bandung

Untuk mengungkap pengaruh suatu variabel atau sekumpulan variabel terhadap variabel lainnya dapat digunakan Analisis Jalur. Dalam analisis jalur ini dapat diketahui besarnya Pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya Pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis baik pengujian secara keseluruhan maupun secara sendiri-sendiri. Untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yaitu Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMPN 6 Kota Bandung dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan software yang digunakan adalah SPSS. Langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 Matriks Korelasi Antar Variabel Korelasi

	Kinerja Guru	Budaya organisasi	Gaya Kepemimpinan
Kinerja Guru	1.000	.959	.933
Korelasi Pearson Budaya Organisasi	.959	1.000	.927
Gaya Kepemimpinan	.933	.927	1.000
Kinerja Guru	.	.000	.000
Sig. (1-tailed) Budaya Organisasi	.000	.	.000
Gaya Kepemimpinan	.000	.000	.
Kinerja Guru	44	44	44
N Budaya Organisasi	44	44	44
Gaya Kepemimpinan	44	44	44

Sumber: Hasil keluaran SPSS

1. Hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X2), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,927. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kriteria sangat kuat.
2. Hubungan variabel budaya organisasi (X1) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,959. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kinerja guru mempunyai hubungan positif dengan kriteria sangat kuat.
3. Hubungan variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,933. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja guru mempunyai hubungan positif dengan kriteria sangat kuat.

Berdasarkan tabel di atas, merupakan matriks korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antar variabel sesama, baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua variabel independen (X1 dan X2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel independen (X), serta hubungan kolerasional residu variabel luar (X1 dan X2) terhadap variabel independen (Y). Langkahlangkah untuk menghitung analisis jalur adalah sebagai berikut:

$$P_{Yxi} = \sum_{j=1}^k \beta_j r_{yx_j} \quad I = 1,2$$

Dan efek keseluruhan dari X1 ke X2

$$R_{YX_1, X_2, \dots, X_k}^2 = \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{YX_i}$$

$$= 0.934$$

Sedangkan koefisien jalur variabel lain diluar variabel X1 terhadap X2 ditentukan melalui :

$$p_{Y1e1} = \sqrt{1 - R_{YX_1, X_2}^2}$$

$$= 0.066$$

Artinya pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar 0,934 atau 93,4% variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan

sisanya sebesar 0,066 atau 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan kerangka teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja responden, maka akan dilakukan pengujian hipotesis secara keseluruhan dengan bentuk sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) responden SMPN 6 Kota Bandung, dimana statistik hipotesisnya dapat dinyatakan dalam bentuk berikut:

$H_0 : P_{Y X1} = P_{Y X2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

$H_1 : P_{Y X1} = P_{Y X2} \neq 0$ Terdapat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan menerima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan menolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Pengujian Simultan (ANOVA)

Model	Jumlah Kuadrat	df	Berarti Persegi	F	Tanda tangan.
1 Regresi	316.727	2	158.363	289.938	.000
Sisa	22.394	41	.546		juta
Total	339.121	43			

A. Bergantung Variabel: Kinerja Guru

B. Prediktor: (Konstan), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi *Sumber : Hasil perhitungan melalui SPSS*

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata F_{hitung} sebesar 289,938 lebih besar dari F_{tabel} . ($F_o > F : (k, nk-1)$ ($289.938 > 3.23$), maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak. Artinya pengujian secara individu dengan hipotesis dapat dilanjutkan, yaitu:

2) Pengujian Hipotesis Individual Pengujian individual dilakukan apabila pengujian simultan menolak hipotesis nol, artinya terdapat sedikitnya satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh masing-masing variabel independen, apakah secara individual signifikan atau tidak. Karena hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan hasil pengujian yang signifikan, maka analisis lebih lanjut dilakukan dengan melakukan pengujian secara individual (pengujian parsial).

$H_0 : P_{Y X2} = 0$ Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

$H_1 : P_{Y X2} \neq 0$ Terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Statistik uji untuk setiap hipotesis

$$t_{0i} = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{Y^2 X_1 X_2 X_3}) Cr_{ii}}{n - k - 1}}}, i = 1, 2, 3 \text{ (SPSS output see attachment)}$$

Reject the H_0 , if $t_{0i} > t_{1-\alpha (n-k-1)}$

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh: (Hasil SPSS sesuai lampiran). $t_{0,95(56-2-1)} = t \text{ tabel} = 1,68$

Tabel 3 Pengujian Hipotesis X1 dan X2 terhadap Y

Koefisien Jalur		hitung t	tabel t	Kesimpulan
PIX ₁	0.673	6.309	0.000	Hai Menolak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja
PIX ₂	0.309	2.894	0,006	Hai Menolak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Sumber: hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS, maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan bahwa harga thitung jatuh pada daerah H_0 ditolak, artinya koefisien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konseptual dapat dijelaskan bahwa semua aspek budaya organisasi dan aspek gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selanjutnya akan diuji makna (signifikansi) koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 dengan hipotesis sebagai berikut: Dengan statistik uji sebagai berikut:

$$t = \frac{r}{\sigma_2} \text{ and } \sigma_2 = \frac{1}{\sqrt{n-3}}$$

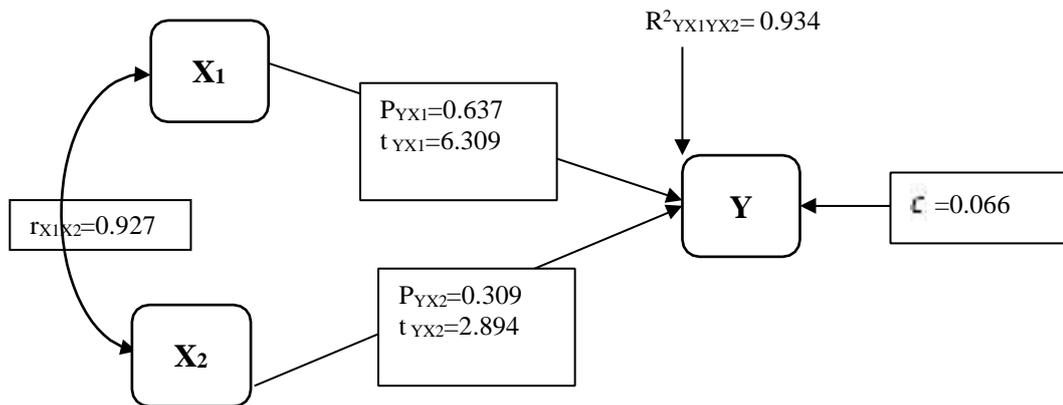
Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{(1- /2;nk-1)}$ dengan menggunakan tabel distribusi t yang diperoleh (sesuai lampiran IBM SPSS).

Tabel 4 Pengujian Korelasi antara Variabel X

Koefisien Korelasi	Hitungan T	tabel t = 0,05	Kesimpulan
0,934 tahun	12.889	0.000	Ho Menolak Ada hubungan yang signifikan antara X ₁ dan X ₂

Sumber: Hasil keluaran SPSS

Dari pengujian korelasi antar variabel X, ternyata thitung > ttabel, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan searah antara variabel budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan. Secara lengkap diagram hubungan kausalitas antara variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Kausalitas antara Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari gambaran struktur hubungan antar variabel dengan nilai parameter struktur di atas, pengaruh variabel penyebab terhadap variabel pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN 6 Kota Bandung adalah:

Tabel 5 Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y dan Pengaruh di Luar Variabel X dan Y

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Memengaruhi	%
Efek dari X ₁ , atau X ₂ 2 buah ke kamu	0,934 tahun	93.4
Efek Luar dari X ₁ , atau X ₂ 2 buah Dan kamu	0,066 tahun	6.6
Total		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Akan tetapi jika dilihat secara parsial, budaya organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dipahami karena masing-masing indikator budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digunakan sebagai salah satu aspek pengukuran kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diungkap bahwa budaya organisasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada guru SMPN 6 Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Deskripsi		Memengaruhi	%
		ruhi	

X1 satu an	Dampak Langsung terhadap Y	0.4530	45.3
	Efek Tidak Langsung melalui X1 ke Y	0.1928	19.28
Total		0.6458	64.58

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung sebesar 64,58% dengan koefisien thitung sebesar 6,309, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha (0,05) = 0,000$, karena nilai thitung $>$ ttabel, dan secara tidak langsung melalui variabel gaya kepemimpinan sebesar 19,28%. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 64,58%, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya peningkatan kinerja, maka perlu dilakukan peningkatan faktor budaya organisasi, karena faktor budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja. Begitu pula dengan hasil perhitungan di atas, dapat diungkap bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Deskripsi		Memengaruhi	%
X2 2 bua h	Dampak Langsung terhadap Y	0,0955 pukul 0,0955	9.55
	Pengaruh Tidak Langsung melalui X2 ke Y	0.1928	19.28
Total		0.2883	28.83

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 9,55%, dengan koefisien thitung sebesar 2,894, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha (0,05) = 0,006$, karena nilai thitung $>$ ttabel, dan secara tidak langsung melalui variabel budaya organisasi sebesar 19,28%. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 28,83%, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Kinerja guru sendiri dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinannya, oleh karena itu besar kecilnya kinerja guru secara individu maupun kelompok tergantung pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinannya yang tepat, sehingga semakin tepat budaya organisasi dan gaya kepemimpinannya maka kinerja guru akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMPN 6 Kota Bandung) maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1. Budaya organisasi di SMPN 6 Kota Bandung menjadikan guru menjadi kondusif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi menempati garis kontinum setuju. Budaya organisasi yang tepat akan meningkatkan kinerja guru, karena budaya organisasi berkaitan dengan suasana yang tercipta saat bekerja ; 2. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang terpenting dalam setiap lembaga yang ada baik bisnis maupun non bisnis. Gaya kepemimpinan tercermin dari perilaku atasan terhadap bawahan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMPN 6 Kota Bandung selama ini sangat diminati oleh guru sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru; dan 3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 6 Kota Bandung. Namun demikian, secara parsial gaya kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dibandingkan budaya organisasi. Secara parsial pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut: a. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, sehingga apabila budaya organisasi tepat/sesuai, maka kinerja guru juga akan meningkat; dan b. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga semakin tepat gaya kepemimpinannya maka kinerja guru akan semakin tinggi.

REFERENSI

- Engkoswara. 2010. Dasar-dasar Administrasi Pendidikan. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti
- Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Winataputra, Udin S. 2008. Teori Belajar Minat dan Pembelajaran. UT
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rodaskarya
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. 2009. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), Person Education International, Pearson Hall, New Jersey, Jilid I dan II, Alih Bahasa Angelica, D, Cahyani, Dan Abdul. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, S. 2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 2003. Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Rohiat. 2009. Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktek. Bandung: PT Refika Aditama
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Supardi. 2012. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara Kusnendi. 2008. Modelmodel Persamaan Struktural. Bandung: Alfabeta
- Ghazali, Imam. 2007. Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: BPP Undip
- Mulyasa, Enco. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Human Resources Management. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Indriantoro, Nur dan Bampang Supomo. 2009. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta
- Panji, Anaroga. 2000. Psikologi kerjaa. Jakarta: Rineka Cipta

- Mc.Shane, Steven L., Von Glinow, dan Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior, Structure and Process*. USA: Mc-Graw Hill International
- Tyson, Shaun dan Jackson, Tony. 2003. *The Essence of Organization Behavior, Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Deddy Jacobus & Dwi Prabantimi. Yogyakarta: Andi Bekerjasama dengan Pearson Education Asia Pte. Ltd
- Wekley, Kenneth dan Gary, A, Yukl. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin. Jakarta: Rineka cipta
- Ahmadi, H, Abu dan Widodo, Supriyono. 2000. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Soekamto, Toeti dan Udin Saripudin Winataputra. 2000. *Teori Belajar dan Model Pembelajaran*. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti
- Samana, A. 2000. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius
- Steers dan Porter. 2000. *Motivation and Leadership at Work*. New York: Mc- Graw Hill
- Steers, Porter dan Biglay, GA. 2000. *Motivation and Leadership at Work*. New York: McGraw Hill
- Usman. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Rakhmat, R. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Panuju, R. 2001 *Komunikasi Organisasi: Dari Konseptual Teoritis ke Empirik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pace, R.W. dan Faules, Don. 2000. *Komunikasi Organisasi: Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan Oleh Deddy M. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Thoha. 2000. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Stoner, et al. 2000. *Manajemen*. Jilid I. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Schein, Edger H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San-Fransisco: Jossey-Bass Publishers
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*: PT Rineka Cipta
- Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Indeks
- Sovya Desianty. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang*. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol 2 No 1. H 69-84
- Veithzal. Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta: Erlangga