

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 4 JOMBANG

**Asmi Lutfiya Masruroh<sup>1</sup>, Suwandi<sup>2</sup>**

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang, Indonesia

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang, Indonesia

Email: asmilutfiya123@gmail.com

---

DOI: <https://doi.org/10.46773/muaddib.v6i4.1279>

---

### **Abstract:**

*Like many other things, the principal's leadership style and culture affect teachers' performance. The primary purpose of this study is to determine if the leadership style of madrasah principals has an effect on teacher performance at MTs Negeri 4 Jombang. The secondary purpose is to determine if organisational culture has an effect on teacher performance at MTs Negeri 4 Jombang. Lastly, we hope to uncover any interactions between these two factors. Findings (1) Teachers' performance is less affected by the principal's leadership style than anticipated in madrasahs. According to the results of the hypothesis testing (significance value  $0.000 < 0.005$ ) and the T count ( $3.522 < 1.984$ ), the alternative hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the null hypothesis ( $H_a$ ) is accepted. (2) This study's findings demonstrate that company culture affects instructors' performance on the job. The hypothesis test results, which indicate a significance value of  $0.000 < 0.005$  and a T count result of  $6.588 < 1.984$ , lead us to accept  $H_a$  and reject  $H_0$ . (3) The leadership style and organisational culture of the madrasah head have a substantial impact on teacher performance at MTs Negeri 4 Jombang. Due to the computed T value (significance value  $0.000 < 0.005$ ) and the calculated F value ( $20.284 < 2.7758$ ), the alternative hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the null hypothesis ( $H_a$ ) is accepted.*

**Keyword:** Madrasah Head Leadership Style, Organizational Culture, Teacher Performance.

### **Abstrak :**

Seperti banyak hal lainnya, gaya dan budaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 4 Jombang. Tujuan sekundernya adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 4 Jombang. Terakhir, kami berharap dapat menemukan interaksi antara kedua faktor tersebut. Temuan (1) Kinerja guru tidak terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti yang diantisipasi di madrasah. Berdasarkan hasil uji hipotesis (nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ ) dan T hitung ( $3,522 < 1,984$ ), hipotesis alternatif ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis nol ( $H_a$ ) diterima. (2) Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja instruktur dalam bekerja. Hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan hasil T hitung sebesar  $6,588 < 1,984$  membuat kami menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . (3) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kepala madrasah berpengaruh secara substansial terhadap kinerja guru di MTs Negeri 4 Jombang. Karena nilai T hitung (nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ ) dan nilai F hitung ( $20,284 < 2,7758$ ), maka hipotesis alternatif ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis nol ( $H_a$ ) diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Organisasi Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Peranan guru sebagai tenaga pendidik merupakan bagian utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal tersebut merupakan tantangan bagi Indonesia untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Kunci sukses dalam mencetak SDM berkualitas terletak pada pendidikannya baik formal maupun non formal, terutama berada pada guru yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin sebagai guru yang dapat diukur dengan parameter kinerja guru.

Di antara beberapa aspek yang mempengaruhi efektivitas guru adalah gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi. Peningkatan efektivitas guru diyakini didukung oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi yang sehat. Dengan meningkatnya kinerja guru maka akan mempengaruhi peningkatan kualitas peserta didik yang mana diharapkan mampu berdaya saing yang tinggi.

Bagaimana seorang pemimpin memimpin mengungkapkan kompetensi dan tingkat tanggung jawabnya. (Hidayat & Banten, 2020) menyatakan bahwa gaya pemimpin adalah pola perilaku yang memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dan memaksimalkan kinerja. Hal ini, pada gilirannya, diharapkan dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dari karyawan. Begitu pula menurut (Mulyasa, 2022), kedudukan tertinggi dalam sebuah madrasah adalah kepala yang menjabat sebagai pemimpin pendidikan. Dalam hal peningkatan taraf pendidikan, hanya sedikit faktor yang berpengaruh seperti pemimpin madrasah. Madrasah yang efektif adalah madrasah yang mengikuti protokol yang ditetapkan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan yang dimaksudkan terpenuhi. Individu-individu seperti pemimpin madrasah, instruktur, staf, dan murid membentuk aspek pribadi madrasah. (Susanto, 2016) Kepemimpinan kepala sekolah selalu bergerak, dan berdampak langsung pada dosen dan staf yang bertanggung jawab

mengarahkan program akademik sekolah. Untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kualitas sekolah, para pemimpin berkolaborasi dengan individu dan kelompok untuk bertukar pikiran tentang solusi. Menurut (Sagala, 2018), istilah "pemimpin" berasal dari kata benda "pemimpin", yang menunjukkan seorang individu yang diakui dan berusaha membujuk orang lain untuk menjalankan gagasannya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat. (Usman, 2019) berpendapat bahwa seorang pemimpin paling efektif ketika dia menginspirasi kepercayaan dan rasa hormat pada bawahannya. Jenis pengaruh yang ideal adalah pengaruh di mana orang bersedia untuk menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan mereka sendiri dan bertindak secara etis dan moral, berbagi risiko yang terlibat dalam melakukannya. Ini berkaitan dengan tujuan jangka panjang yang mendorong pekerja untuk mengesampingkan kepentingan sempit mereka untuk mencapai kebaikan yang lebih besar.

Meskipun kepemimpinan tentu memiliki peran, lingkungan kerja juga dikenal sebagai budaya organisasi atau budaya kerja - dapat berdampak pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada keterampilan kepemimpinannya sendiri dan sejauh mana lingkungan kerja bawahannya mengembangkan keterampilan tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2019), budaya organisasi merupakan kekuatan sosial tersembunyi yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan sesuatu. Apa yang benar-benar membedakan satu kelompok dari yang lain, menurut (Robbins & Judge, 2021), adalah sistem makna bersama yang telah dikembangkan oleh anggotanya. Budaya organisasi, di sisi lain, didefinisikan sebagai norma, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan, dan praktik yang telah ditanamkan pada karyawan baru oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi selama bertahun-tahun. Praktik-praktik ini kemudian digunakan dalam operasi sehari-hari organisasi untuk

menciptakan barang, menyediakan layanan pelanggan, dan mencapai tujuannya (Usman, 2019).

Keberhasilan lembaga pendidikan sekolah tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan yang bermutu. Menurut (Fauzi & NA, 2020) Kinerja organisasi dapat didefinisikan secara luas untuk mencakup semua tindakan atau aktivitasnya selama periode waktu tertentu, dengan mengacu pada berbagai standar seperti biaya historis atau yang diantisipasi, metrik efisiensi, tanggung jawab manajemen atau ketiadaan, dan sebagainya. Menurut (Rorimpandey, 2020) Semua bagian dari proses belajar mengajar, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, Kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan merupakan salah satu aspek dari kinerja guru, yang meliputi segala sesuatu mulai dari menciptakan dan mempertahankan kelas yang ideal hingga menilai hasil pembelajaran. Menurut (Ambarwati, 2021) Menetapkan misi organisasi, yang pada gilirannya memandu perekrutan anggota dan realisasi tujuan organisasi, dipengaruhi oleh tujuan organisasi. Saat membangun organisasi dan mempertahankan anggotanya saat ini, misi organisasi berdampak signifikan pada kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan anggota. Organisasi harus berinvestasi kembali dalam diri mereka sendiri jika mereka ingin memastikan kelangsungan hidup dan kelangsungan hidup jangka panjang mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam pekerjaan ini. Untuk menarik kesimpulan tentang masalah yang dihadapi, peneliti kuantitatif menggunakan data positivistik (konkret), yaitu informasi numerik yang dikumpulkan melalui survei, kuesioner, dan metode pengumpulan data numerik lainnya dan dianalisis secara statistik. (Jaya, 2020). Membuat dan menggunakan model matematika adalah tujuan utama penelitian kuantitatif. (Hermawan, 2019). Penelitian Ex Post Facto, yang digunakan oleh para

peneliti di sini, melibatkan melihat apa yang telah terjadi dan kemudian bekerja mundur untuk mengidentifikasi penyebab potensial dari kejadian tersebut. Efektivitas Guru di kelas diteliti dalam studi terkait dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya sekolah (Hermawan, 2019).

Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 113 sebagai respondennya, menggunakan *nonprobabil sampling* dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Perolehan data yang dilakukan menggunakan sebaran angket berupa 30 (tiga puluh) item soal. Dan menggunakan teknik analisis data dengan uji regresi linier berganda (uji T parsial dan uji F simultan). Penelitian ini bertempat di MTs Negeri 4 Jombang. Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan uji hipotesis uji t parsial ( $X_1 \rightarrow Y$ ), ( $X_2 \rightarrow Y$ ), dan uji F simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner berfungsi sebagai alat penelitian untuk penelitian ini. Berikut adalah ikhtisar dari semua variabel penelitian:

- Variabel Independen: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) menggunakan angket.
- Variabel Dependen: Kinerja Guru ( $Y$ ) menggunakan angket.

### A. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T Parsal

- a. Korelasi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru ( $X_1 \rightarrow Y$ )

**Tabel 1. Hasil Uji T Parsial Gaya Kepemimpinan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |      |      | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------|------|---------------------------|---|------|
|       | B                           | Std. | Beta |                           |   |      |

|   |              | Error  |       |      |       |      |
|---|--------------|--------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant)   | 25,086 | 3,080 |      | 8,145 | ,000 |
|   | Gaya         |        |       |      |       |      |
|   | Kepemimpinan | ,303   | ,086  | ,317 | 3,522 | ,001 |
|   | nan          |        |       |      |       |      |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil uji-t, koefisien untuk gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) adalah 0,000, yang kurang dari 0,05, yang menunjukkan signifikansi secara statistik. Dengan demikian, kami menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (Y), dan kami menolak  $H_0$ .

Prosedur pengambilan keputusan ini didasarkan pada kaidah sebagai berikut: hipotesis nol diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan hipotesis alternatif ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Rumus  $T_{tabel}$  terlihat seperti ini:

$$T_{tabel} = t (a / 2; k-1)$$

Keterangan:

k : Jumlah variabel

a : Tingkat kepercayaan 5% (0,05)

n : Jumlah responden (113)

Jika dimasukkan datanya maka sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t (0,05 / 2; 113 - 3 - 1) \\ &= t (0,025; 109) \\ &= 1,984 \end{aligned}$$

Kesimpulan  $T$  parsial dengan cara  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  dari hasil tabel 1 nilai  $T$  hitung pada variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) yaitu 3.522 ( $3.522 > 1.984$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Artinya variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) terdapat pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa 30 pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 113

(seratus tiga belas) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi *SPSS ver 23* mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan quji T hitung dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan hasil T hitung  $3.522 (3.522 > 1.984)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima. Artinya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru (Y).

Konsisten dengan temuan ini, (Iqbal, 2023) menemukan bahwa budaya sekolah dan kepemimpinan dari kepala sekolah secara signifikan memengaruhi keinginan guru untuk melakukan yang terbaik di kelas. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar terhadap kinerja guru-guru di SMK Negeri Kota Jambi. Nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  ditunjukkan oleh hasil uji F, yang menunjukkan hal ini. Sedangkan variabel lain menyumbang 61,9% dari perbedaan prestasi guru di SMK Negeri 7 Kotal Jambi, kepemimpinan Gayal kepala sekolah menyumbang 38,1%.

Menurut (Fiannisa et al., 2024) (1) kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan secara statistik oleh gaya kepemimpinan ( $r=0,657$ ), dan (2) kinerja guru dipengaruhi secara negatif tetapi tidak signifikan oleh motivasi ( $r=-0,455$ ). Korelasi antara gaya kepemimpinan dan tindakan disipliner yang digunakan oleh guru kuat dan signifikan secara statistik ( $r=0,302$ ), (4) dengan nilai 0,703, motivasi berpengaruh positif dan substansial terhadap disiplin kerja guru; (5) dengan nilai 0,703, disiplin berpengaruh baik terhadap kinerja guru. 0,788 sebagai nilainya, disiplin kerja berperan sebagai variabel intervensi (mediator) dengan cara sebagai berikut:(6) gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan (0,238), dan(7) motivasi mempengaruhi kinerja melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan (0,554)..

Begitu juga dengan hasil penelitian (Arif & Nurnaningsih, 2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru SMA

di Kecamatan Pitumpauna Kabupaten Wojo, dengan koefisien 0,360, atau 36,00%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki korelasi langsung dengan tingkat peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas terbukti bahwa salah satu pengaruh kinerja guru yaitu bisa datang dari gaya kepemimpinan kepala madrasah. Dengan demikian, perlu peningkatan pada dimensi gaya kepemimpinan kepala madrasah agar menjadi lebih baik kedepannya. Jika seluruh komponen-komponen penunjang kinerja guru di laksanakan maka harapan dan tujuan madrasah akan terpenuhi dantercapai.

b. Korelasi variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja guru ( $X_2 \rightarrow Y$ )

**Tabel 2 Hasil Uji T Parsial Budaya Organisasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| 1 (Constant)      | 11,169                      | 3,760      |                           | 2,970 | ,004 |
| Budaya Organisasi | ,381                        | ,058       | ,530                      | 6,588 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas hasil uji T di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) nilai signifikansi 0,000 (0,000 < 0,005). Maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh antara  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Berdasarkan cara pengambilan keputusan thitung dan ttabel dengan dasar

pengambilan keputusan bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Dengan rumus  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$$

Keterangan:

$k$  : Jumlah variabel

$a$  : Tingkat kepercayaan 5% (0,05)

$n$  : Jumlah responden (113)

Jika dimasukkan datanya maka sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(0,05/2; 113-3-1) \\ &= t(0,025; 109) \\ &= 1,984 \end{aligned}$$

Kesimpulan  $T$  parsial dengan cara  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  dari hasil tabel 2 nilai  $T_{hitung}$  pada variabel budayaorganisasi ( $X_2$ ) yaitu 6.588 ( $6.588 > 1.984$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel gaya budaya organisasi ( $X_2$ ) terdapat pengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil uji  $t_{count}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 6.588 ( $6.588 > 1.984$ ), yang berujung pada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , berdasarkan analisis data penelitian dari kuisioner yang terdiri dari 30 pertanyaan dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23. Nilai signifikansinya adalah 0,000  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ( $X_2$ ), variabel lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ , motivasi kerja guru.

(Ariani, 2024) Hasil penelitiannya di SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur menunjukkan bahwa, melalui variabel mediasi motivasi, budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru. Artinya organisasi dengan budaya yang kuat akan meningkatkan kualitas kinerja guru, dan semakin diperkuat dengan pemberian motivasi sehingga kinerja guru akan semakin maksimal. (Antika & Isyanto, 2024) dalam penelitiannya

sebesar 73,8% kinerja guru di SDN Cengkong II di pengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan 26,2% di pengaruhi oleh faktor lain selain variabel dalam penelitian yang digunakan.

Menurut definisi sebelumnya, budaya organisasi adalah kekuatan sosial tersembunyi yang memiliki kekuatan untuk menginspirasi dan mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Budaya organisasi yang terbalik mendorong instruktur untuk mengambil alih pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi. Sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab secara pribadi untuk menyelesaikan pekerjaannya tercermin dalam budaya organisasi yang terbalik. Motif, kebanggaan, dan pencapaian tujuan organisasi semuanya didorong dengan cara ini.

## 2. Uji F Simultan

Kami menggunakan uji F untuk melihat apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) secara bersamaan.

Dasar pengambilan keputusan uji F analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (sig.)  $< 0,005$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka kesimpulannya terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) secara bersamaan atau simultan.
- b. Jika nilai signifikansi (sig.)  $> 0,005$   $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) secara bersamaan atau simultan.

Berikut ini adalah rumus F tabel:

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

Keterangan:

k: Jumlah Variabel

n:Jumlah Responden

Jika dimasukkan ke dalam rumus tersebut maka:

F tabel

$$\begin{aligned} &=F(3;113-3) \\ &=F(3;110) \\ &=2,68 \end{aligned}$$

Pada penelitian ini, peneliti akan sajikan uji F simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji F Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model         | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|---------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regressi on | 211,353        | 2   | 105,677     | 22,330 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual      | 520,576        | 110 | 4,733       |        |                   |
| Total         | 731,929        | 112 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Menurut tabel, nilai signifikansi pada hasil uji F yang diperoleh dari SPSS 23 adalah 0,000 <0,0005. Artinya hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan baik sendiri-sendiri maupun kombinasi.

Tabel di atas menunjukkan hasil uji F. Nilai F yang dihitung adalah 22.330 ( $22.330 > 2,68$ ), sehingga kita dapat menolak Ho dan menerima Ha. Artinya, variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara serentak atau bersama-sama.

Didukung oleh penelitian bertajuk "pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru" yang dilakukan oleh (Agustin et al., 2023). Studinya menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan faktor budaya organisasi menyumbang 58,8 persen dari perbedaan kinerja guru ( $R^2$  = 0,588).

Secara khusus, temuan ini konsisten dengan penelitian (Claudia, 2022): (1) Berikut adalah beberapa contoh bagaimana alat ukur terbukti tepat dan dapat diandalkan ketika mengevaluasi kinerja instruktur: CR Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,90 dengan VE 0,62; CR Budaya Perusahaan sebesar 0,90 dengan VE 0,60; dan gabungan CR dan VE sebesar 0,60 menjadi hasil ketiga yang mungkin. (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi guru. (3) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Karena visi kepala sekolah Gayal dan suasana positif di sekolah, para guru dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua faktor terpenting dalam menentukan apakah kinerja guru tumbuh atau tidak.

Persamaan regresi  $\hat{y} = 139,892 + 0,395x_1 + 0,352x_2$  diturunkan oleh (Mega, 2024) dari studinya. Selain itu, dilakukan uji parsial untuk mengetahui dampak dari masing-masing variabel. Hasil t-test menunjukkan bahwa  $X_1$  memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ .  $4,375$  lebih dari  $2,03693$  dalam perhitungan nilai-t. Menurut Malka, kepemimpinan kepala sekolah Gayal berdampak besar pada kinerja kelas. Nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  terlihat pada variabel  $X_2$ , dan nilai t-count sebesar  $4,074 > 2,03693$ . Budaya organisasi jelas memiliki dampak besar pada efisiensi para pendidik dalam menjalankan tugasnya. Para peneliti menguji efek dari berbagai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji simultan. Hasilnya dianggap signifikan secara statistik dengan nilai 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa budaya sekolah dan cara kepala sekolah memimpin berdampak pada

seberapa baik guru melakukan pekerjaannya. Terakhir, kepemimpinan gaya kepala sekolah dan budaya sekolah berdampak besar terhadap efektifitas fakultas SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

Temuan terkini bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi sama-sama berdampak pada kinerja guru dapat lebih didukung oleh pernyataan ini. Meskipun penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah berdampak pada kinerja guru, namun tidak ditemukan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan satu-satunya pendorong keberhasilan guru. Tetapi harus ada elemen tambahan yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam penelitian ini yang diabaikan atau dijadikan kendala penelitian, sehingga peneliti tidak dapat memeriksa semua aspek yang menentukan efektivitas instruktur..

## KESIMPULAN

Setelah menganalisis data dan mendiskusikan sebelumnya, kami dapat menyatakan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang penting terhadap kinerja guru di MTs Negeri 4 Jombang. Hal dapat diamati dari angka  $T$  yang dihitung nilai signifikansi sebesar 0,01 menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari nilai konvensional 0,05, sedangkan nilai  $T$  hitung sebesar 3,552 melebihi nilai kritis 1,984. Juga disebutkan bahwa budaya organisasi di MTs Negeri 4 Jombang memiliki dampak besar terhadap semangat kinerja guru. Dengan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, dan nilai  $T$  yang dihitung sebesar 6,588, yang lebih tinggi dari nilai kritis 1,984, hasil ini tampaknya signifikan secara statistik. Efektivitas tenaga pengajar di MTs Negeri 4 Jombang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi madrasah. Perhitungan menunjukkan bahwa  $T$  signifikan secara statistik dengan nilai  $p$  kurang dari 0,05 (0,000), dan  $F$  menghasilkan nilai 22,330, yang lebih besar dari nilai kritis 2,68.

Penelitian ini memiliki dampak positif tidak hanya untuk Guru di MTs Negeri 4 Jombang, tetapi juga bagi seluruh siswa di MTs Negeri 4 Jombang. Juga dapat dipertimbangkan atau diperluas lebih lanjut, serta menjadi

referensi untuk penelitian masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026–4032.

Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=9HNMEAAAQBAJ>

Antika, M., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Cengkong II Kecamatan Purwasari. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 2(2b), 687–693.

Ariani, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 68–82.

Arif, M., & Nurnaningsih, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 1052–1065.

Claudia, C. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Fauzi, A., & NA, R. H. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>

Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43–58.

Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan ( Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.  
<https://books.google.co.id/books?id=Vja4DwAAQBAJ>

Hidayat, M. P. I., & Banten, Y. (2020). *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. YPSIM Banten.

<https://books.google.co.id/books?id=Ul3PDwAAQBAJ>

Iqbal, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *LIMEEMAS: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 29–35.

Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.

<https://books.google.co.id/books?id=yz8KEAAAQBAJ>

Mega, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah 3 Bandar Lampung*. Uin Raden Intan Lampung.

Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

<https://books.google.co.id/books?id=IRpvEAAAQBAJ>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior, Updated Global Edition*. Pearson Education.

<https://books.google.co.id/books?id=574zEAAAQBAJ>

Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Book.

<https://books.google.co.id/books?id=Ib4OEAAAQBAJ>

Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.

<https://books.google.co.id/books?id=sMNoDwAAQBAJ>

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Prenada Media.

<https://books.google.co.id/books?id=Gh2eDwAAQBAJ>

Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.

<https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ>

Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=xVL5DwAAQBAJ>