

PENGARUH KEPMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN NISAM ANTARA

Rahmi¹, Idialita², Marwan³ Amiruddin⁴

SMP Negeri 2 Nisam Antara, Indonesia¹

SMA Negeri 1 Peusangan, Indonesia²

Universitas Almuslim, Bireuen Aceh, Indonesia³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia⁴

Email: rahmi051@guru.smp.belajar.id¹, idalitaspd13@gmail.com², marwan@umuslim.ac.id³,
amiruddin.spdi@umsu.ac.id⁴

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of the transformational leadership of school principals, work environment, and school culture on the performance of teachers in Nisam Antara District. This research was conducted in the Nisam Antara sub-district in November 2022. The population in this study were junior high school teachers in the Nisam Antara sub-district. The number of samples in this study amounted to 68 people from three junior high schools in Nisam Antara District. The sample in this study used a saturated sampling technique. Data was collected using multiple linear regression. The results of the analysis show that the principal's transformational leadership, the work environment and school culture together influence teacher performance. While the work environment has no effect on teacher performance.

Keywords: Principal transformational leadership, work environment, school culture and teacher performance.

(*) Corresponding Author: amiruddin.spdi@umsu.ac.id / 085278311111

PENDAHULUAN

Sekolah memiliki peran penting dalam membentuk karakter manusia yang berkualitas. Begitu juga dengan peran kepala sekolah juga sangat mempengaruhi iklim dan budaya organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan. Peran kepala sekolah secara garis besar sangat menentukan kinerja bawahannya. Jabatan Kepala sekolah tidak bisa diampu oleh seseorang tanpa didasarkan atas kompetensi tinggi yang dimilikinya. Ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh calon kepala sekolah berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial (Rifa'i, 2020).

Kepemimpinan memang merupakan suatu topik bahasan yang klasik, sudah sangat tua usianya namun tetap sangat menarik untuk dikupas karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih tetap hot untuk diungkap karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Kepemimpinan

adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. (Hairudinor et al., 2020)

Gaya kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi sekolah, seorang pemimpin atau kepala sekolah memegang peranan yang penting dalam perkembangan kependidikan di sekolah, dimana salah satu tujuan organisasi dalam sekolah tersebut adalah melakukan transformasi kompetensi leader menjadi lebih baik. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang "pemimpin". Orang yang tidak memiliki jabatan saja bisa memiliki sifat kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin.

Lebih lanjut Menurut Thoha, dalam (Lotje et al., 2016), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penciptaan rancangan penelitian yang kaidah penelitiannya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga rancangan penelitian. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8) yaitu: "Metode penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji asumsi yang dinyatakan".

KAJIAN TEORITIS

1. Gaya Kepemimpinan

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting ketika suatu organisasi bertransformasi. Pegawai merupakan salah satu dari alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya pegawai maka suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya dengan baik. Mengingat pentingnya pegawai yang didukung oleh peranan sang pemimpin, dimana pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan dalam organisasi.

Franklyn mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (autocratic/authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership), dan kepemimpinan yang bebas (free-rein / laissez faire leadership)

- a. Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis: (1) Sentralisasi Wewenang (2) Produktivitas Kerja (3)

Manajemen setiap keputusannya dianggap sah, dan pengikut – pengikutnya wajib menerima perintah tanpa pertanyaan.

- b. Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis : (1) Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai (2) Penghargaan terhadap pegawai (3) Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya.
- c. Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

Agar tujuan organisasi pemerintahan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (1988: 173) dalam Suwatno (2011: 155) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi – fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah:

1. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas adalah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas – tugas kepada para pegawainya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, tidak mempunyai empati, belas kasihan dan tidak peduli kesejahteraan pegawainya. Para pegawai akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam perintahnya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan zaman sehingga organisasi menjadi usang dan ketinggalan jaman.
2. Kepemimpinan yang berorientasi kepada hubungan antar manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para pegawainya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para pegawainya diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi kependidikan akan tercapai.

Tetapi pada kenyataannya banyak ditemui pegawai tidak selalu beritikad baik, walaupun ia diperlakukan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan organisasi mejadi stagnan. Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan hubungan antar manusia. Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya, kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi – fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan anggotanya untuk mencapai cita – cita organisasi dan mendengarkan keluh kesah pegawainya Dengan cara seperti ini, pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari pegawainya yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga menimbulkan rasa memiliki dan empati didalam mengatasi masalah dalam upaya memajukan organisasi pemerintahan. (Penulis Dr Yuniantoro Kasi Informasi)

Kepala sekolah sebagai manager yang dituntut memiliki kepemimpinan transformasional yang memadai. Dilihat dari sisi tanggungjawabnya, kepala sekolah jelas lebih tinggi dan kompleks masalahnya dibandingkan dengan tenaga kependidikan lainnya, di tingkat sekolah. Oleh karena itu, baik buruknya sebuah lembaga pendidikan, sebagian besarnya akan ditentukan oleh sejauhmana kepala sekolah dalam satu satuan dan satu jenjang pendidikan mampu menggerakkan seluruh komponen kependidikan yang tersedia dengan modal kepemimpinan yang dimilikinya. Semakin dia mampu mendinamisir guru, maka semakin besar pula peluang dirinya untuk tampil menjadi pemimpin yang dapat mengelola lembaga pendidikan secara profesional.

Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dari masing-masing pribadi pengikut. Setiap peluang yang ada akan diperhatikan dan digunakan untuk mengembangkan visi bersama dalam mencapai sesuatu yang terbaik. Dalam membangun pengikut, pemimpin transformasional sangat berhati-hati demi terbentuknya suatu saling percaya dan terbentuknya integritas personal dan kelompok. Sering pula terjadi bahwa dalam kepemimpinan transformasional visi merupakan identitas dari pemimpin dan atau identitas dari kelompok itu sendiri. Pemimpin transformasional sangat memahami berbagai strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Budaya kerja mencerminkan bagaimana/seperti apa perilaku para pekerja dalam bekerja. Pekerjaan para guru adalah memberi layanan pembelajaran kepada para siswa. Kompetensi guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Tugas guru tidak ringan karena harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai standar kompetensi tertentu serta norma dan nilai-nilai yang berlaku. Kualifikasi kompetensi yang harus dimiliki pendidik adalah kompetensi sebagai agen pembelajaran, yakni kemampuan pendidik untuk berperan sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Kompetensi ini terdiri atas (a) kompetensi pedagogic, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi professional dan (d) kompetensi sosial. (Rifa'i, 2020)

Pemimpin transformasional memiliki prinsip membangun kesadaran segenap warga sekolah akan pentingnya semua pihak mengembangkan nilai-nilai kerja keras dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah, dan mengembangkan tanggung jawab dan kesadaran ikut memiliki sekolah (sense of belonging), dan kesadaran bertanggung jawab menjaga keutuhan sekolah, serta berusaha memajukan sekolah. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin)(Iskandar, 2018)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut- nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa(Iskandar, 2018). Kepemimpinan transformasional terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasar pada satu hal yang lebih daripada sekedar pemberian penghargaan agar patuh. Pemimpin transformasional mendefinisikan kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi baru, memobilisasi komitmen untuk menjalankan visi dan mentransformasi pengikutnya baik secara individual maupun tim.

Komponen kepemimpinan transformasional adalah atribut ideal, perilaku ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Seorang

pemimpin dengan atribut ideal menunjukkan atribut ideal dan perilaku ideal, dan mereka sangat dihormati oleh pengikut mereka karena memiliki kemampuan luar biasa, tekad, dan kemauan untuk mengambil risiko. Seorang pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional berperilaku dengan cara yang memotivasi dan mengilhami bawahan; menciptakan harapan yang dikomunikasikan, yang ingin ditemui bawahan; dan menunjukkan komitmen terhadap visi bersama. Seorang pemimpin dengan rangsangan intelektual merangsang bawahan untuk menjadi inovatif, dan bawahan didorong untuk memberikan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat ditafsirkan sebagai hasil pekerjaan seseorang dalam. hasil kerja tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Robbins dalam (Nurlia, 2017) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

a. Kualitas (Quality)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

b. Kuantitas (Quantity)

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan (BEHAKI, 2019)

c. Ketepatan waktu (Timeliness)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.(Hutaaruk, 2015)

d. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, ada empat yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen. (Nurlia, 2017)

e. Kemandirian (Independent)

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Dimana kemandirian merupakan suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun berpikir dan bertindak kreatif dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan tersendiri dari usahanya. (Nurlia, 2017)

Jadi lima indikator kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wicaksono, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dianalisis terkait pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru khususnya sekolah menengah pertama yang ada di kecamatan Nisam Antara. Dari hasil analisis diperoleh:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Nisam Antara

Hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai nilai signifikansi (0,019) lebih kecil daripada α (0,05). Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa H_0 penelitian ditolak dan H_a penelitian diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, persepsi guru di sekolah menengah pertama yang ada di kecamatan Nisam Antara terhadap kepemimpinan transformasional khususnya pada indikator support dan dukungan kepala sekolah kepada guru menunjukkan bahwa keefektifan kepala sekolah dalam membantu guru dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Selain dukungan dan support kepala sekolah kepada guru, kepala sekolah juga memberikan stimulus kepada guru agar terciptanya iklim organisasi dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dilingkungan sekolah. Dengan kata lain, kepala sekolah mampu menerapkan jenis kepemimpinan transformasional sehingga membuat guru percaya, termotivasi dan mau bekerjasama sebagai relasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jenis kepemimpinan transformasional kepala sekolah bercirikan agen perubahan, memiliki visi dan misi yang jelas dalam pengelolaan

organisasi sekolah serta mampu menstimulus guru sebagai relasi kerja di sekolah untuk dapat berpikir kritis, kreatif dan inovatif terhadap sebuah inovasi dan perubahan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Nisam Antara

Hasil pengujian hipotesis pada indikator pengaruh lingkungan kerja guru di sekolah menengah pertama Kecamatan Nisam Antara, setelah dianalisis mempunyai nilai signifikansi (0,754) lebih besar dari α (0,05). Maka H_0 dalam penelitian ini diterima dan H_a dalam penelitian ini ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di kecamatan Nisam Antara tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini pada indikator pengaruh lingkungan di sekolah menengah perama di Kecamatan Nisam Antara tidak mempengaruhi kinerja guru. Letak sekolah yang berada di wilayah pedalaman Kabupaten Aceh Utara dengan kondisi jalan bebatuan dan berdebu ketika musim kemarau, dan jalan yang penuh lumpur ketika musim penghujan tidak mempengaruhi kinerja guru di wilayah tersebut. Selain itu jarak tempuh dengan pusat kecamatan dan kabupaten tidak menurunkan gairah kerja dan tidak menurunkan produktivitas kerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya lulusan guru penggerak angkatan 1 di Kecamatan Nisam Antara dibandingkan dengan kecamatan lainnya yang ada di Aceh Utara.

3. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Nisam Antara

Hasil pengujian hipotesis pada indikator pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Nisam Antara diperoleh signifikansi (0,002) dan lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a dalam penelitian ini diterima. Dari hasil analisis ini diketahui bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di kecamatan Nisam Antara.

Analisis hasil penelitian pada indikator ini diperoleh bahwa budaya sekolah yang berorientasi pada guru sebagai karyawan menunjukkan bahwa keefektifan dalam membantu guru dalam meningkatkan relasi dan kerja sama serta menumbuhkan kepercayaan antar bidang kaur tidak menyimpang dari suatu norma atau kaidah. Hal ini mendorong guru sebagai pendidik dengan staf sebagai tendik untuk menciptakan saling percaya dan saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Situasi ini juga mendukung hubungan baik para guru dan staf dalam bekerja dan dapat saling berkonsultasi atau shering dalam memecahkan permasalahan pekerjaan.

Hubungan yang baik dalam sebuah organisasi selain dapat membangun sebuah kepercayaan, juga memberikan dukungan untuk beradaptasi dengan cepat dan baik dalam lingkungan kerja dan dapat saling melengkapi dan bekerjasama dalam tim. Dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai leader dalam organisasi sekolah tentunya akan memberikan rasa nyaman bagi guru dalam beradaptasi dengan dunia kerjanya sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Hubungan yang terjalin sebagai bentuk relasi kerja antar guru akan memberikan motivasi dan penguatan untuk terus meningkatkan kinerjanya, baik secara personal maupun kelompok.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Nisam Antara

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, lingkungan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja

guru di sekolah menengah pertama Kecamatan Nisam Antara. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan Fhitung (11,291) lebih besar dari (2,75).

Kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Nisam Antara dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah. Kepala sekolah sebagai leader yang memimpin harus mampu menciptakan dan memotivasi guru sebagai relasi kerja dalam organisasi sekolah untuk saling bekerjasama dalam tim dalam melaksanakan semua pekerjaan dan tanggung jawabnya. Keadaan ini dapat membuat guru hubungan baik antar guru dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi disekolah. Lingkungan kerja merupakan wadah atau sarana fisik maupun sosial yang mendesaian kenyamanan tempat kerja guru sebagai karyawan. Semakin mendukungnya lingkungan tempat kerja, maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Nisam Antara sebesar 34,6%, sedangkan sisanya 65,4% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari analisis data yang diperoleh pada penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Nisam Antara” dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Nisam Antara. Hal ini terjadi karena kepala sekolah sebagai leader mampu membuat para guru sebagai relasi kerjanya untuk percaya, termotivasi dan mau bekerjasama dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerjanya. Kepala sekolah yang memiliki tipe kepemimpinan transformasional bercirikan sebagai agen perubahan dalam organisasi yang dipimpinnnya, serta mampu meotivasi bawahannya dengan baik serta dapat menstimulus para guru untuk dapat berpikir kreatif, inovatif dan reflektif terhadap perubahan.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Nisam Antara. Letak sekolah yang berada di wilayah pedalaman Kabupaten Aceh Utara dengan kondisi jalan bebatuan dan berdebu ketika musim kemarau, dan jalan yang penuh lumpur ketika musim penghujan tidak mempengaruhi kinerja guru di wilayah tersebut
3. Variabel budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Nisam Antara. Hal ini terjadi karena budaya sekolah yang berorientasi pada karyawan menunjukkan eefektifan dalam membntu guru meningkatkan kerjasama, membangun kepercayaan dan dukungan yang terjalin antar guru dalam pemecahan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja.
4. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja, dan budaya sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Nisam Antara. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya sekolah semakin baik, maka kinerja guru juga akan meningkat, sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan budaya sekolah kurang mendukung, maka kinerja guru juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Behaki, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kabupaten Tanggamus. In *Αγοη* (Vol. 8, Issue 5).
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 48–54.
- Hutauruk, H. M. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta, 134.
- Iskandar, R. Z. (2018). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi. *Bitkom Research*, 63(2), 1–3. [Http://Forschungsunion.De/Pdf/Industrie_4_0_Umsetzungsempfehlungen.Pdf%0ahttps://Www.Dfki.De/Fileadmin/User_Upload/Import/9744_171012-Ki-Gipfelpapier-Online.Pdf%0ahttps://Www.Bitkom.Org/Sites/Default/Files/Pdf/Presse/Anhaenge-An-Pis/2018/180607 -Bitkom](http://Forschungsunion.De/Pdf/Industrie_4_0_Umsetzungsempfehlungen.Pdf%0ahttps://Www.Dfki.De/Fileadmin/User_Upload/Import/9744_171012-Ki-Gipfelpapier-Online.Pdf%0ahttps://Www.Bitkom.Org/Sites/Default/Files/Pdf/Presse/Anhaenge-An-Pis/2018/180607-Bitkom)
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, April, 5–24.
- Nurlia, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal Of Education Management & ...*, 4(1), 41–48. [Https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Ijemar/Article/View/4379](https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Ijemar/Article/View/4379)
- Wicaksono, A. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kantor Cabang Fatmawati Jakarta Selatan. *Αγοη*, 8(5), 55.