

PENGARUH KEMEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA GURU

Sherly Imanda Hidayah
Universitas Pekalongan
sherlyimanda@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Pekalongan. Salah satu unsur PAUD yang berkualitas adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah yang tentunya mempengaruhi kinerja Guru PAUD selain itu Budaya Organisasi di sekolah mempengaruhi kinerja, fenomena yang ada di kota pekalongan kepemimpinan belum mampu mendorong kinerja guru PAUD dan belum terbentuk budaya organisasi yang baik yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru, Penelitian ini dilakukan pada guru-guru PAUD di Kota Pekalongan baik formal maupun nonformal, melalui angket yang berupa di bagikan melalui wa Group, Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kualitatif dengan teknik analisis regresi berganda dari penelitian ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Pekalongan

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, and Organizational Culture on the performance of PAUD teachers in Pekalongan City. One of the elements of quality ECCE is the Principal's Leadership which certainly affects the performance of ECCE Teachers in addition to the Organizational Culture in schools affects performance. This research was conducted on PAUD teachers in Pekalongan City, through questionnaires. The methods used are descriptive and qualitative method with multiple regression analysis techniques from the study, it was found that there was no influence of Leadership and Organizational Culture on the Performance of ECCE Teachers in Pekalongan City.

Keyword; Leadership, Organizational Culture, Performace

PENDAHULUAN

Tujuan utama pendidikan adalah untuk mencapai cita-cita luhur dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan berperan dalam menciptakan generasi muda yang membawa perubahan nyata serta menjadi bagian dari solusi terhadap tantangan masa yang akan datang dengan mengubah pola pikir anak bangsa, serta mendorong kreativitas dan daya inovatif anak bangsa. Dengan demikian, diharapkan pada tahun 2045, di saat usia Indonesia mencapai 100 tahun, dapat terwujud generasi emas Indonesia yang dapat menjadi pilar dalam mengantarkan Indonesia menjadi negara yang maju dan berkembang.

Pendidikan anak usia dini merupakan pijakan pertama dari seluruh rangkaian layanan pendidikan, dan bertujuan agar setiap anak memiliki

kemampuan fondasi agar dapat menjadi pembelajar sepanjang hayat. Berbagai penelitian (UNICEF, 2018; Britto, Yoshikawa, & Boller, 2011; Direktorat Jenderal PAUD dan Pendidikan Masyarakat, 2019) telah menunjukkan bahwa usia lahir sampai dengan delapan tahun adalah usia yang sangat penting bagi pembentukan fondasi dari berbagai kemampuan dasar anak, mulai dari kemampuan motorik, kognitif, hingga kemampuan sosial emosional. Artinya, masa ini merupakan kesempatan yang tak kembali. Layanan yang diberikan pada anak usia dini melalui satuan pendidikan anak usia dini (satuan PAUD), perlu membangun kemampuan pondasi tersebut.

Salah satu dari Eleman PAUD berkualitas adalah Kepemimpinan dan Pengelolaan Sumberdaya, Direktorat PAUD (2022) Kriteria seleksi kepala satuan pendidikan berdasarkan model kompetensi kepemimpinan meliputi, mengembangkan diri dan orang lain, memimpin pembelajaran, memimpin manajemen satuan pendidikan, dan memimpin pengembangan satuan Pendidikan, hal ini berarti bahwa pentingnya kepemimpinan dalam kinerja pegawai di lingkungan sekolah, Adanya kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya memastikan adanya kesempatan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat terus meningkatkan kompetensinya agar dapat memenuhi kualitas layanan yang diharapkan yaitu kinerja, Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muchsinati & Mea, 2022), (Widakdo et al., 2022), sutisna & noor (2022) (Girsang & Syahrial, 2021), (Sembiring & Marbun, 2021) (Sembiring & Marbun, 2021), (Bayudhiringantara & Hidayat, 2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) kepemimpinan berpengaruh negative.

Direktorat PAUD (2022) tersedianya sarana prasarana yang menghadirkan lingkungan belajar yang aman dan nyaman untuk pelaksanaan proses pembelajaran. Aspek ini tidak hanya mencakup keamanan dan kenyamanan fisik, namun juga keamanan psikis (sosial dan mental) anak saat berada di lembaga PAUD sebagai bentuk dukungan pengembangan kesejahteraan (well-being) anak yang merupakan budaya sekolah. Fuad (2004) dalam Mariam (2009) menyatakan budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana orang menetapkan tujuan pribadi dan profesional, melakukan tugas-tugas dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi mempengaruhi cara berpikir orang secara sadar, mengambil keputusan dan melihat, merasa dan bertindak (Hansen dan Wernerfelt,

1989; Schein, 1990 dalam Lok, 2003). budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja seperti yang disampaikan (Muchsinati & Mea, 2022)(Girsang et al., 2021)(Handayani & Rasyid, 2015)(Utarayana & Dewi Adnyani, 2020)(Fauzan et al., 2023) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Fenomena yang terjadi pada PAUD di kota Pekalongan terlihat bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, Lembaga PAUD dengan Kepemimpinan Baik akan berpengaruh terhadap Kinerja baik terlihat dari rapot pendidikan dimana rapot pendidikan tahun 2024 pada indikator proses pembelajaran dengan kategori sedang (79 %) dan indikator pengelolaan lingkungan belajar sedang (68 %). selain itu juga Kinerja dapat terlihat dari Akreditasi Satuan lembaga PAUD Kota Pekalongan, berdasarkan rapot pendidikan 90 % satuan lembaga PAUD minimal terakreditasi B,

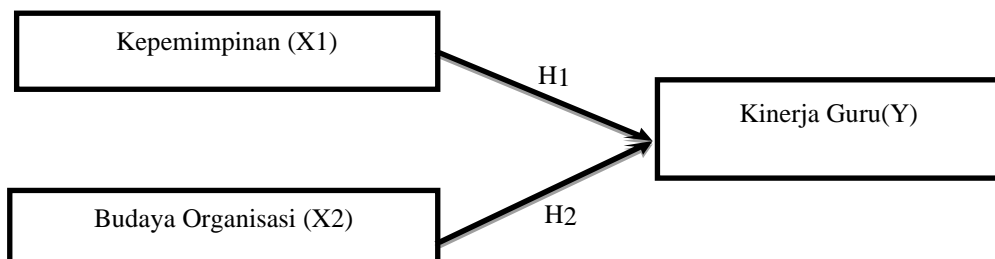
Kepemimpinan dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja keuangan, yaitu Laporan pertanggung jawaban BOP juga yang sering terhambat dan tidak disampaikan tepat waktu,.

Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD Kota Pekalongan, dengan hipotesis sebagai berikut:

H1 : pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru

H2: pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja guru

H3: pengaruh kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja guru



Gambar 1. Model Hubungan Antara Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap Guru PAUD, melalui kuesioner yang di sebar melalui WA Group kepala Sekolah baik PAUD Formal maupun Non Formal, dengan populasi sampel acak dimana responden yang mengirimkan jawaban yang bersedia menjawab kuestioner tersebut.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini penulis membagikan Kuestioner kepada seluruh lembaga PAUD di Kota pekalongan melalui WA Group, sampel adalah lembaga yang telah mengirimkan jawaban kuesioner tersebut, dengan skala yang di gunakan skala likert, pertanyaan pertanyaan yang diajukan penuh tentang pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kinerja Guru PAUD, skala penelitian yang di gunakan adalah skala aaf (2024)

a. Uji Validitas

Uji Validitas tiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dengan membandingkan r hitung dengan hasil perhitungan r tabel, r hitung lebih besar r tabel dan bernilai positif maka indikator dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsisten dari *instrument* penelitian. Suatu *instrument* variabel penelitian dikatakan reliabel jika Nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari standar pengujian (α) 0,70 (Ghozali,2018).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas data

Uji normalitas data adalah merupakan gambal visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik- titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal, jika data yang berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal, sebaliknya jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).

b. Uji multikolinerieritas

Suatu model regresi dikatakan dari masalah multikolinearitas dengan cara mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolineraritas antara lain dengan

melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis heteroskedastisitas jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka sudah menunjukkan telah terjadinya gejala heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan perhitungan SPSS 22. Uji statistik yang digunakan adalah uji-t dan uji-F. Uji-t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel maka hipotesis di tolak, artinya variable tersebut berpengaruh terhadap variable dependen, sedangkan Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka hipotesis di terima, artinya variable tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Sedangkan uji - F digunakan untuk menguji tingkat keterhandalan model. Proses analisis regresi untuk Uji-F menggunakan Analysis of Variance (ANOVA) dengan kriteria uji jika nilai F-hitung $>$ F-tabel maka hipotesis di tolak, artinya secara bersama-sama variable independen tersebut berpengaruh terhadap variable dependen. Jika nilai F-hitung $<$ F-tabel maka hipotesis diterima, artinya secara bersama-sama variable independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

HASIL

a. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas tiap butir pertanyaan yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total melihat signifikansinya, dinyatakan Valid apabila $<$ 005 . Kepemimpinan dengan indikator *Inspirational Motivation, Idealized influence, Intellectual Stimulaton, Individualized*

Consideration, dengan 14 butir pertanyaan dengan hasil Uji Validitas seluruh instrumen mempunyai signifikansi, 000 yang berarti $< 0,05$ yaitu Valid

Budaya Organisasi dengan Indikator *Inovation and Risk tasking, Attention to detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Agresiveness, Stability*, dengan 14 Butir pertanyaan dan hasil Uji Validitas seluruh instrument dengan signifikansi ,000 yang berarti kurang , $< 0,05$ yaitu Valid

Kinerja Guru dengan Indikator *Quality, Timeliness*, kehadiran disekolah, Sikap Kooperatif, *Quantity*, dengan 12 butir pertanyaan dan hasil Uji validitas seluruh instrument dengan signifikansi ,000 yang berarti Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Pengujian (α)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,969	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,944	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,944	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah

Dari tabel 1 terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan kinerja (Y) lebih besar ($>$) 0,60.

c. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas data pada setiap variabel 0,00, normal apabila dengan signifikansi $> 0,50$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data Normal

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,124	31	,200*	,976	31	,690

d. Hasil uji multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas, nilai VIF dari masing-masing variabel, kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel kepemimpinan maupun variabel budaya organisasi. Hasil detail dari pengujian ini nampak pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,471	2,125	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,471	2,125	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber data diolah

e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan signifikansi pada masing masing variabel >0.050 hal ini masing masing variabel tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Signifikasi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	-1, 754	0,082	Tidak mengalami Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	1,486	0,140	Tidak mengalami Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 22 nilai *adjusted R²* dalam penelitian ini sebesar 7% Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru PAUD pada Kota Pekalongan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R Square	Std error Of the Estimate
0,86	0,007	0,007	7,62728

Hasil olah data

Uji F

Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai F hitung 0,524 dengan nilai signifikansi sebesar 0.593 tingkat signifikansi (sig) 0,593 lebih besar dari 0,05,

maka dapat disimpulkan berpengaruh tidak signifikan secara tidak simultan (bersama-sama) antara Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja guru PAUD (Y) pada Kota Pekalongan, dengan tabel sebagai berikut

Tabel 6. Uji F

Model	Mean Square	F	Signifikansi
Regression	30,493	0,524	0,593

Hasil olah data

Uji t

- Variabel Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap variable Kinerja Guru terlihat dari signifikansi > 0,050 yaitu 0,343
- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variable guru terlihat dari Signifikansi > 0,050 yaitu 0,667

Tabel 7. Uji t

Model	Standardized coefficient beta	T	Sig
Constant		11,312	,000
Kepemimpinan (X1)	0,116	0,951	0,343
Budaya Organisasi (X2)	-0,053	-0,441	0,667

Sumber data diolah

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja serta mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut, dengan menggunakan perhitungan SPSS 22, nampak pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Konstant	54,861	11,312	0,000
Kepemimpinan (X1)	0,086	0,951	0,343
Budaya Organisasi (X2)	-0,084	-0,431	0,667
F hitung	: 0,527		
Sig	: 0,000		
R	: 0,086		
Adjusted R ²	: - 0,007		

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi berganda:

$$Y = 55,861 + 0,86 X1 - 0,84 X2$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif 55,861 menunjukkan besarnya kinerja PAUD Kota Pekalongan, jika tidak ada variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi adalah positif 55,861 satuan.
2. Nilai koefisien regresi (b1) variabel Kepemimpinan sebesar 0,86 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PAUD Kota Pekalongan sebesar 0,86 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi (b2) variabel Budaya Organisasi negatif sebesar 0,084 berarti terdapat pengaruh dari variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru PAUD Kota Pekalongan sebesar $-0,084$ dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan jawaban kuesioner yang disebarakan oleh penulis menyatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja, namun tidak cukup signifikan, pengaruh Budaya Organisasi mempunyai hubungan terhadap kinerja guru PAUD Kota Pekaalongan namun tidak cukup signifikan dan pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, memiliki hubungan terhadap kinerja Guru PAUD.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. Budaya Organisasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 7% terhadap kinerja Guru PAUD Kota Pekalongan.

Saran

Variabel yang di teliti hanya terbatas pada kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen pegawai sedang masih banyak faktor lain antara lain gaji, komunikasi, pendidikan dan lainnya, sehingga di pertimbangkan antara PAUD Formal dan Non Formal, karena untuk PAUD Formal gaji dan latar belakang lebih baik di bandingkan dengan PAUD non Formal

DAFTAR PUSTAKA

- Bayudhigantara, E. M., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 612. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.630>
- Girsang, M. J., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan

- Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9–21. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>
- Hernanta, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mandor Kebun Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pekalongan*, 28(2), 128–142. <https://doi.org/10.20473/jeba.V28I22018.5824>
- Lathifah dan Rustono. (2015). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika , Fakultas Ekonomi dan*. 2(2), 1164–1171.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etik dan Budaya Organisasi dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 56–66. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/412>
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 544–552. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.507>