

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap *Performance* Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Siti Zainab Muthia Ulfah¹, Ahmad Suriansyah², Sulistiyana³

¹ Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; ulfahmuthia56@gmail.com

² Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; a.suriansyah@ulm.ac.id

³ Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; sulis.bk@ulm.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Transformational Leadership; Organizational Culture; Work Environment; Teacher Performance

Article history:

Received 2024-03-27

Revised 2024-05-17

Accepted 2024-06-30

ABSTRACT

This research aims to describe and analyze the influence of the Principal's Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Environment on the Performance of Public Elementary School Teachers in North Labuan Amas District, Hulu Sungai Tengah Regency. The research method uses a quantitative approach, correlational research design uses cross sectional techniques. The results of the analysis of the regression coefficient values of the principal's transformational leadership variable on teacher performance were 0.368, the organizational culture variable on teacher performance was 0.308, the work environment variable on teacher performance was 0.251, the principal's transformational leadership variable on organizational culture was 0.629, the work environment variable on culture organization is 0.237, the principal's transformational leadership variable on teacher performance through organizational culture is 0.046 and the work environment variable on teacher performance through organizational culture is 0.022. The conclusion of this research is that the principal's transformational leadership, organizational culture, work environment and teacher performance are in the high category. There is a partial direct influence between the principal's transformational leadership, organizational culture, work environment and elementary school teacher performance in LAU District. There is an indirect influence between the principal's transformational leadership on teacher performance through organizational culture and the work environment of SDN in LAU sub-district.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Siti Zainab Muthia Ulfah

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia ulfahmuthia56@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu bangsa dan negara, karena dengan adanya pendidikan dapat meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan dan mampu membawa perubahan di masyarakat. Fenomena yang sering terjadi dalam sebuah masyarakat di negara-negara berkembang, seperti ketidakadilan, kemiskinan, keterbelakangan, dan bahkan kekacauan budaya, dapat diatasi dengan baik ketika warga masyarakat yang bersangkutan memiliki tingkat pendidikan yang memadai.

Salah satu faktor penentu dari tinggi rendahnya hasil pendidikan yang bermutu adalah guru, sehingga sangat diperlukan perhatian besar pada usaha peningkatan guru dalam segi kuantitas dan kualitas. Menurut pendapat (Setiyati, 2014) menyatakan bahwa performance guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang dimiliki setiap guru. Tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, D.J, 2018).

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah serta pengawas SD Negeri di kecamatan Labuan Amas Utara diketahui bahwa guru perlu ditingkatkan karena dalam menjalankan tugas dan fungsinya seperti, kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Dari hasil pengamatan yang dilakukan di sekolah-sekolah tersebut ditemukan sebagian besar guru ada memiliki Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) namun tidak di implementasikan pada saat pembelajaran, bahkan ada juga guru yang tidak memiliki RPP pada saat proses pembelajaran, hanya berdasarkan buku paket atau buku lembar kerja siswa.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara tersebut, disimpulkan bahwa rendahnya kinerja guru ini merupakan salah satu indikasi dari rendahnya *performance* guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan penjelasan Mulyasa (2017) bahwa sedikitnya terdapat indikator yang menunjukkan lemahnya *performance* guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar, yaitu: rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Performance guru yang tinggi diwujudkan oleh pengaruh kepala sekolah terhadap pemahaman tentang hakikat pendekatan kepemimpinan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi *performance* guru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Suriansyah (2012) menyatakan bahwa "Kepala sekolah transformasional dicirikan oleh kemauannya untuk mempercayai orang lain sebagai salah satu strategi dalam membangun kebersamaan dan komitmen bersama". Salah satu ciri kepemimpinan transformasional adalah jika para guru memiliki kebersamaan dan kesadaran yang tumbuh dan berkembang di lingkungan sekolahnya (Saptadi, et al. 2023). Dengan penerapan kepemimpinan transformasional ini, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, dan dihormati oleh pimpinannya. Pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Supardi, 2014).

Selain faktor kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *performance*. Seorang guru mampu bekerja secara profesional jika terdapat budaya organisasi yang tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat dari Suhardan (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah menumbuhkan suburkan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh para anggotanya. Bagaimana kebiasaan bekerja memperbaiki diri dirasakan sebagai bagian dari kehidupannya. Salah satu kegiatan yang dapat membentuk budaya organisasi (sekolah) yang bisa dikembangkan oleh kepala sekolah adalah dengan pertemuan dengan semua guru setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai untuk memberikan arahan, motivasi, atau informasi-informasi baru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *performance* selain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan sekolah juga melingkupi budaya sekolah, peran dari kepala sekolah sebagai pengontrol dimana komunikasi interpersonal akan sangat mempengaruhi perilaku sosial guru dalam proses transfer karakter terhadap peserta didik (Sutrisno, 2021). Sesuai dengan Robbins dan Timothy (2017), mereka menjelaskan dan dapat dipahami bahwasanya banyak aspek yang nantinya dapat berpengaruh terhadap perilaku organisasi diantaranya ialah cara seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya, dukungan dari pimpinan, sikap dan perilaku pimpinan, pertukaran informasi antara individu, pengembangan kualitas individu, pandangannya terhadap pekerjaan, struktur organisasi, cara kerja dalam kelompok, konflik juga cara penyelesaiannya, serta manajemen dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap *Performance* Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah”.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Menurut Azwar (2013:126) analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik, berdasarkan jawaban kuesioner dari responden di antaranya. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul (Sinaga, et al 2023). Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS for windows.

Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian *eksplanatory*. Penelitian ini mencoba mengungkap sebab-akibat (*causal atau explanatory*) dalam bentuk pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap *performance* guru (Y) serta budaya organisasi (Z) SDN di kecamatan Labuan Amas Utara di Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang diformulasikan ke dalam model analisis jalur (*Path Analysis*) baik bersifat langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan menggunakan teknik *cross sectional* yaitu penelitian di mana variabel-variabel bebas dan variabel terikat diobservasi sekaligus pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2007).

Dalam penelitian ini menggunakan populasi seluruh guru SDN kecamatan LAU kabupaten HST dengan jumlah 214 guru, dengan penarikan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling didapatkan sampel penelitian sejumlah 140 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Menurut Arikunto mengatakan bahwa teknik kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Kuesioner dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Tengah (HST). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih (Normiati, 2019).

Guna menggali data tentang variabel kinerja guru, penilaian dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui penilaian pengamatan oleh kepala sekolah dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja digunakan kuesioner yang berbentuk skala likert yang menyediakan alternatif jawaban dengan skor 1 sampai 5. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah dinyatakan. (Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, 2014). Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendeskripsikan variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (Z),

dan *Performance* guru (Y). Pengujian persyaratan analisis penelitian menggunakan uji normalitas, linearitas, dan homogenitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar responden berdasarkan Pendidikan yang merupakan guru pada SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah didominasi oleh guru dengan latar belakang pendidikan pada jenjang S-1, kemudian di susul oleh guru dengan latar belakang pendidikan Diploma, sedangkan guru dengan jumlah minoritas adalah dengan latar belakang pendidikan S-2. Hal ini secara tidak langsung menyatakan bahwa latar belakang guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah didominasi oleh guru dengan latar belakang pendidikan pada jenjang S1.

Variabel *Performance* Guru

Berdasarkan hasil data yang di dapat dinyatakan bahwa nilai rata-rata total *performance* guru di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebesar 3,44 yang termasuk dalam klasifikasi tinggi. Terlihat pada indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran, guru sudah mampu memulai pembelajaran dengan efektif, menguasai materi pembelajaran, menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran, selalu memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, serta mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Selain itu, terlihat pada indikator penilaian pembelajaran guru mampu merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, serta memanfaatkan hasil belajar menjadi umpan balik.

Namun pada indikator perencanaan pembelajaran pada variabel *performance* guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah menjadi perhatian khusus, sebab nilai rata-rata indikator ini termasuk lebih rendah dari pada indikator lainnya. Seperti guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum, menyusun bahan ajar secara runtut dan logis, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, serta memilih media belajar/ media pembelajaran yang sesuai dengan materi strategi.

Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan data yang di dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah 4,09. Angka ini menunjukkan nilai yang tinggi. Pada sub variabel motivasi inspirasional dengan memberikan waktu untuk berkomunikasi dan motivasi pada guru, seperti berbagi pengalaman tentang pengembangan sekolah, mendukung pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, memberikan pemahaman mengenai harapan masa depan sekolah, membangkitkan semangat kerja, serta memotivasi dalam kegiatan sekolah/ pelatihan.

Selain itu, dibuktikan dari kepala sekolah yang membantu dalam mengarahkan guru dalam permasalahan baik dalam pembelajaran ataupun administrasi sekolah. Selain itu kepala sekolah juga memberikan kebebasan bagi para guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara baru, yang lebih modern, kepala sekolah juga lebih memahami keadaan guru serta saling bekerjasama.

Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang di dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total lingkungan kerja adalah 3,95. Angka ini menunjukkan nilai yang tinggi. Terlihat pada sub variabel "Lingkungan Kerja Non Fisik" dengan menjaga hubungan sesama rekan, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, dan kerjasama tim. Guru di SD Negeri Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah sudah mampu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja yang lain tanpa adanya hambatan, merasa aman dalam bekerja, menjalin hubungan kerja dan komunikasi yang baik dengan atasan, mendapat perlakuan yang adil dari atasan, serta saling memberikan solusi satu sama lain terhadap permasalahan yang dihadapi.

Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan data yang di dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total budaya organisasi adalah 3,80. Angka ini menunjukkan nilai yang tinggi. Terlihat perilaku guru pada sub variabel perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja yang memuat disiplin kerja, jujur dalam bekerja, dan komitmen kerja, guru-guru sudah mampu datang tepat waktu, tidak menyalahgunakan kepercayaan yang telah diberikan, mementingkan urusan yang ada di tempat kerja dari pada urusan pribadi, serta berkemauan tinggi untuk memajukan sekolah.

Selain itu, pada sub variabel "Sikap terhadap pekerjaan" dapat diartikan para guru menganggap pekerjaan mereka dibidang pendidikan memiliki nilai ibadah, para guru mencintai pekerjaan mereka, senang ketika menerima arahan pimpinan, senang menerima pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan, dan guru membuat laporan kerja setiap telah menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap *Performance* Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan *performance* guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien variabel bebas X_1 bernilai positif sebesar 0,368 dengan hasil uji t parsial sebesar 6,000 berada signifikan karena nilai sig. X_1 0,000 berada lebih kecil dibawah taraf nyata 0,05. Hasil perhitungan ini berarti terdapat pengaruh yang positif dengan kategori tinggi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Labuan Amas Utara. Dengan kata lain kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Pernyataan ini di dukung dengan pendapat menurut (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Menurut Aslamiah & Normianti (2019) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah yaitu: guru, siswa, pegawai/staf, orang tua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya, untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada disekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah.

Sesuai dengan penelitian (Rivai A. , 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance-Medan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka *performance* pegawai akan ikut meningkat. Selanjutnya, penelitian Sahrudin (2019) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dengan kinerja guru. Besar hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,924 yang artinya terdapat hubungan langsung dengan kategori sangat kuat. Penelitian ini menunjukkan hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 52,9%.

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap *Performance* Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien variabel bebas Z bernilai positif sebesar 0,308 dengan hasil uji t parsial sebesar 5,172 berada signifikan karena nilai sig. Z 0,000 berada lebih kecil dibawah taraf nyata 0,05, hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dengan kategori tinggi antara budaya organisasi dengan *performance* guru SD Negeri di kecamatan Labuan Amas Utara. Berdasarkan pada perolehan nilai tersebut dapat

diartikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *performance* guru, dan ketika nilai budaya organisasi meningkat diikuti pula dengan meningkatnya nilai *performance* guru.

Sesuai dengan pendapat menurut (Oupen, Agung, & Yudana, 2020) menyatakan bahwa semakin kondusif budaya organisasi sekolah maka akan berdampak pada peningkatan *performance* guru. Sebaliknya, budaya organisasi sekolah yang kurang kondusif, tidak memungkinkan terjadinya perubahan-perubahan dan tidak diterapkannya nilai-nilai spiritual, kepercayaan ketulusan, kekuatan, dan kebersamaan akan kurang sehingga dapat menurunkan *performance* guru.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh diperkuat oleh hasil penelitian dari (Nurlaili, 2019) yang dijelaskan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara sebesar 0,227 atau 27,7% dengan nilai probabilitas sebesar 0,038 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya, apabila budaya organisasi meningkat 1 pada ukuran standar deviasi maka akan meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap *Performance* Guru di SD Negeri Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien variabel bebas X_2 bernilai positif sebesar 0,251 dengan hasil uji t parsial sebesar 4,945 berada signifikan karena nilai sig. X_2 0,000 berada lebih kecil dibawah taraf nyata 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dengan kategori tinggi antara lingkungan kerja dengan *performance* guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan maka *performance* nya juga semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja yang dirasakan maka *performance* nya juga semakin rendah. Sependapat dengan Nitisemito dalam (Kakinsale, Tumbel, & Sendow, 2015) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh diperkuat oleh hasil penelitian dari (Nurlaili, 2019) yang dijelaskan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara sebesar 0,276 atau 27,6% dengan nilai probabilitas sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat 1 pada ukuran standar deviasi, dalam arti lingkungan kerja meningkat kearah yang lebih kondusif maka akan meningkatkan *performance* guru.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasioanl Kepala Sekolah terhadap Budaya Organisasi SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel bebas X_1 pada model 2 hubungan simultan ini bernilai positif sebesar 0,629 dengan hasil uji t parsial sebesar 9,008 berada signifikan karena nilai sig. X_1 0,000 berada lebih kecil dibawah taraf nyata 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi guru dalam mengajar dan meningkatkan prestasi dan kreatifitas guru SD Negeri Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan penelitian dari (Febrianti & Sulastri, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Budaya Organisasi SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel bebas X2 pada model 2 hubungan simultan ini bernilai positif sebesar 0,237 dengan hasil uji t parsial sebesar 3,382 berada signifikan karena nilai sig.X2 0,001 berada lebih kecil dibawah taraf nyata 0,05. Artinya, apabila lingkungan kerjanya meningkat, budaya organisasi juga meningkat. Pernyataan ini di perkuat, menurut (Darmawan, 2018) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan performance guru meningkat yang pada akhirnya menjadi budaya organisasi yang baik.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh diperkuat oleh hasil penelitian dari (Nurlaili, 2019) yang dijelaskan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi di SMA Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara sebesar 0,562 atau 56,2% dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat 1 pada ukuran standar deviasi, dalam arti lingkungan kerja meningkat kearah yang lebih kondusif maka akan meningkatkan budaya organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Budaya Organisasi terhadap *Performance* Guru SD Negeri

Hasil nilai koefisien path dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui budaya organisasi terhadap *performance* guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Hasil ini memberi makna bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh secara signifikan terhadap *performance* guru harus melalui upaya terciptanya budaya organisasi yang baik sesuai dengan indikator budaya organisasi yang diharapkan oleh para guru. Artinya, kepemimpinan pada SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara harus fokus pada upaya menciptakan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan peran dan fungsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan *performance* guru SD Negeri di lingkungan Kecamatan Labuan Amas Utara.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja melalui Budaya Organisasi terhadap *Performance* Guru SD Negeri

Hasil nilai koefisien path dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap *performance* guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Hasil ini memberi makna bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap *performance* guru harus melalui upaya terciptanya budaya organisasi yang baik sesuai dengan indikator budaya organisasi yang diharapkan oleh para guru. Artinya, kepemimpinan pada SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara harus fokus pada upaya menciptakan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan peran dan fungsi lingkungan kerja dalam meningkatkan *performance* guru SD Negeri di lingkungan Kecamatan Labuan Amas Utara.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada pada klasifikasi tinggi, budaya organisasi berada pada klasifikasi tinggi, lingkungan kerja berada pada klasifikasi tinggi. Artinya bahwa guru-guru merasakan kepemimpinan kepala sekolah sudah mampu meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja. *Performance* guru berdasarkan pengkategorian penilaian yang mengakomodir pedoman penilaian

Performance berada pada klasifikasi baik. Artinya bahwa guru-guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah sudah bekerja secara optimal dan profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bawah: *Pertama*, Ada pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan *performance* guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Kedua*, Ada pengaruh langsung antara budaya organisasi dengan *performance* guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Ketiga*, Ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja dengan *performance* guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Keempat*, Ada pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan budaya organisasi SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Kelima*, Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi di SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Keenam*, Ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan *performance* guru melalui budaya organisasi SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Ketujuh*, Ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan *performance* guru melalui lingkungan kerja SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

REFERENSI

- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. (2018). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Febrianti, R., & Sulastri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 1(2).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S., & Gultom, P. (2017). The Effect Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 1(11).
- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1).
- Normiati, H. (2019). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Komitmen Organisasi Guru dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Labuan Amas Selatan. In *In Tesis*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Notoatmodjo. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurlaili, A. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 4(1).
- Oupen, S. M., Agung, A., & Yudana, I. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1).
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Saptadi, N. T. S., Mardhiyana, D., Edi, S., Hayati, R., Susiloningtyas, R., Handayani, R., ... & Sastradinata, B. L. N. (2023). *Etika & Profesi Keguruan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Sariningsih, R., & Herdiman, I. (2017). Mengembangkan Kemampuan Penalaran Statistik dan Berpikir Kreatif Matematis Mahasiswa Melalui Pendekatan Open-Ended. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, 4(2), 239-246. DOI: 10.21831/jrpm.v4i2.16685.
- Sinaga, E. M., Salamun, S., Sutrisno, S., Azis, A., Pramudibyo, S., Zainuri, H., & Simarmata, J. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Sebuah Pengantar*. Yayasan Kita Menulis.

- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 200-208.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharna, H. (2018). *Teori Berpikir Reflektif dalam Menyelesaikan Masalah Matematika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suharna, H., & Abdullah, N. H. (2020). Kemampuan Berpikir 4C Matematika dalam Pembelajaran di Masa Covid-19 Terutama di Era New Normal. *Delta-Pi: Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika*, 9 (2), 178-185.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, S. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Alat Peraga IPS terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 77-90.

