

Perilaku Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada MAN 1 Parepare

Muh. Amin Iskandar

Progam Studi Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam DDI Parepare

Email:muh.aminiskandar68@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi MAN 1 Parepare terhadap kinerja guru sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa tingkat kinerja individu dan kolektif dalam suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan, serta budaya perusahaan yang berlaku. Budaya perusahaan yang patut dicontoh berkontribusi pada penanaman etos kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan efisiensi karyawan. Demikian pula, kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam memberikan bimbingan, inspirasi, dan dukungan kepada tenaga kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dan budaya organisasi yang beracun dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan menghambat kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Temuan studi ini menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja guru. Hal ini memerlukan penerapan banyak tindakan signifikan. Strateginya mencakup penerapan gaya kepemimpinan yang mendorong hasil positif, penyampaian prinsip-prinsip dasar dan keyakinan organisasi dengan baik, menumbuhkan budaya organisasi yang tangguh dan unik, dan dengan penuh perhatian mempertimbangkan elemen-elemen yang membentuk budaya organisasi. Penelitian ini mengusulkan perlunya penyelidikan lebih lanjut terhadap berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Faktor-faktor ini termasuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan tertentu, menilai dampak budaya organisasi, mengeksplorasi interaksi antara kepemimpinan dan budaya organisasi, mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, dan mempertimbangkan potensi penerapan temuan penelitian di berbagai sekolah dan lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to examine the influence of MAN 1 Parepare's leadership style and organizational culture on the performance of the school's teachers. Based on the results of the investigation, it can be observed that the degree of individual and collective performance inside a business is notably impacted by the caliber of leadership exhibited, alongside the prevailing corporate culture. An exemplary corporate culture contributes to the cultivation of a positive work ethos, enhanced employee involvement, and heightened employee efficiency. Similarly, effective leadership plays a pivotal role in offering guidance, inspiration, and support to the workforce. Conversely, leadership that lacks effectiveness and an organizational culture that is poisonous can exert a negative impact on performance and impede the organization's capacity to attain its objectives. The study's findings suggest that the establishment of a robust organizational culture is crucial for optimizing teacher performance. This necessitates the implementation of many significant measures. The strategies encompass adopting a leadership style that promotes positive outcomes, proficiently conveying the fundamental principles and convictions of the organization, cultivating a resilient and unique organizational culture, and attentively considering the elements that shape organizational culture. The paper proposes the need for further investigation into the various factors that contribute to teacher performance. These factors include examining the influence of specific leadership styles, assessing the impact of organizational culture, exploring the interplay between leadership and organizational culture, identifying other factors that may affect teacher performance, and considering the potential applicability of the study's findings in different schools and educational settings.

Keywords: *Leadership, Organization Culture, Performance, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan komponen yang sangat penting, dalam berbagai bidang, tanpa adanya kinerja, maka suatu perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik, hal ini tidak jauh berbeda pada bidang pendidikan. Merupakan tugas dari seorang guru untuk mengajar, apabila dalam tugas ini seorang guru tidak efektif, maka hasil belajar siswa juga akan sesuai dengan kinerja dari tenaga pendidik tersebut. Namun, dalam mengukur kinerja terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, setiap sekolah dalam jenjang apapun dijalankan oleh sumber daya manusia. Sehingga dengan demikian, manusia sebagai makhluk sosial, memiliki banyak faktor yang dapat menjadi motivasi, pendorong, dan kekuatan untuk berkontribusi terhadap instansinya. Secara empiris kinerja guru sangat penting, dijelaskan bahwa kemampuan guru akan mempengaruhi kualitas kinerja guru, yang kemudian berdampak pada mutu sekolah, hal ini memberikan gambaran bahwa guru senantiasa perlu untuk terus mengembangkan keahlian, hal ini mendorong adanya peningkatan kualitas guru, sehingga dengan demikian, memberikan potensi yang lebih besar untuk meningkatkan mutu sekolah (Maris et al., 2016).

Terdapat banyak bukti empiris yang membahas mengenai konstelasi antara kinerja sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan, dalam konteks pendidikan, yang dinilai sebagai indikator kinerja guru diantaranya adalah, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan waktu, biaya, dan tenaga. Lebih jauh, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, patuh akan etika-etika ditempat kerja, memiliki pemahaman akan pekerjaan, serta memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepadanya (Idris, 2017). Dalam salah satu penelitian empiris, dijelaskan bahwa kinerja guru berkontribusi sebesar 35% terhadap mutu sekolah, hal ini ditinjau dari tugas-tugas yang diberikan kepada guru, selain mengajar, guru memiliki tugas-tugas tambahan, dan juga memiliki kewajiban administrasi, dengan demikian, sumber daya manusia merupakan komponen yang penting, dengan bercermin pada banyak pekerjaan yang hanya dapat diselesaikan dengan adanya sumber daya manusia (Timor et al., 2018).

Berdasarkan tinjauan empiris ini, diasumsikan bahwa kinerja merupakan faktor penting dalam sebuah institusi, namun kinerja tentu dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari pribadi seseorang, sesuatu yang dapat memotivasi individu untuk mencapainya, hal ini dapat berupa gaji, jabatan, dan keuntungan-keuntungan lain yang dapat berdampak pada kehidupan. Selain itu, motivasi untuk berkinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan seseorang, bagaimana sikap seorang pemimpin, dan sikap dari rekan-rekan dan banyak faktor lainnya, semua faktor ini dapat menciptakan rasa nyaman yang kemudian menjadi alasan seseorang untuk betah dalam bekerja, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik pada instansinya. Kepemimpinan merupakan gaya atau model kepemimpinan seseorang, sebagai seorang pimpinan, tentu ada banyak hal yang perlu diperhatikan, pemimpin yang baik, dapat memperhatikan kebutuhan SDMnya, dapat memberikan apresiasi, dan tidak bertindak arogan atau sombong. Dengan adanya sikap pemimpin yang baik, maka hal tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong adanya kinerja pegawai, sebagaimana rasa nyaman dapat berasal dari pimpinan yang baik, seorang pemimpin harus dapat menempatkan diri dengan baik, yang mana dapat mendorong kinerja pegawai, yang mengarah pada kinerja instansi juga (Saharuddin et al., 2023). Indikator kinerja umumnya mengarah pada hubungannya dengan kepemimpinan, yang mana kepemimpinan mendorong adanya sikap kooperatif dari seorang pegawai, selain itu, indikator kinerja yang menunjukkan adanya keterlibatan kepemimpinan adalah, kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kooperatif, seseorang akan memberikan kualitas terbaik apabila seorang pemimpin mampu mensugesti untuk dapat mencapai sebuah kualitas, begitupun dengan kuantitas, seorang pegawai akan dengan sukarela bekerja lebih keras, dan selalu siap, apabila pimpinan dapat memberikan rasa nyaman dan rasa aman (Arianty, 2015). Lebih jauh, kepemimpinan yang tepat dapat berfungsi sebagai motivasi inspirasional yang mampu menciptakan visi dan disosialisasikan pada karyawan. Kepemimpinan yang mencakup integritas, inovasi, manajemen impresi, pertimbangan individu, stimulasi intelektual, dan kepercayaan, serta motivasi karyawan dalam bekerja yang didominasi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif (Muizu et al., 2019).

Bercermin dari beberapa tinjauan empiris diatas, maka dapat dilihat pentingnya unsur kepemimpinan dalam suatu instansi, organisasi, maupun perusahaan. Selain kepemimpinan, terdapat faktor lain yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai, yang mana faktor tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi berperan penting dalam membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja, dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan, membantu stabilitasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk (Arianty, 2014).

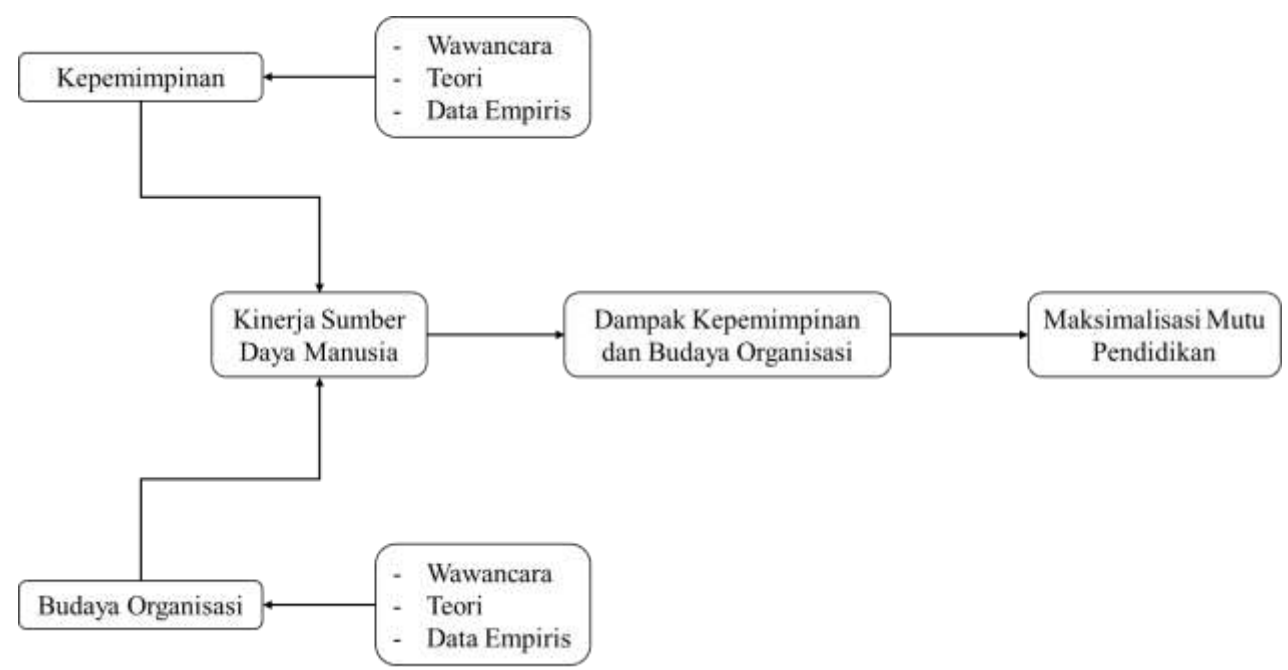
Budaya organisasi memegang peranan penting dalam mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi, selain memberikan rasa identitas pada karyawan. Selain itu, budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi yang memandu perilakunya agar dapat diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik dapat mendorong perilaku positif, dedikasi dan produktivitas di kalangan karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang beracun dapat mengakibatkan menurunnya kinerja individu yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi. Kemampuan untuk membangun organisasi yang memiliki budaya penggerak kinerja sangat diperlukan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengembangkan etos organisasi yang positif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Muis et al., 2018). Dari sudut pandang yang berbeda, budaya organisasi sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi, selain memberikan rasa identitas pada karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku berdedikasi dan produktif. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia organisasi. Kemampuan untuk membangun organisasi yang memiliki budaya penggerak kinerja sangat diperlukan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengembangkan etos organisasi yang positif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Rivai, 2020).

Dua faktor ini sangat penting. Kepemimpinan yang efektif mempengaruhi kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi secara positif. Pemimpin yang baik memberikan arahan, inspirasi, dan bantuan, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas, keterlibatan, dan kreativitas. Hubungan keduanya sangat penting karena mendorong keberhasilan organisasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis. Sementara, kepemimpinan yang buruk dapat menghambat kinerja dan berdampak negatif terhadap fungsi organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, hubungan antara budaya organisasi dan kinerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap cara karyawan berperilaku, berinteraksi, dan berkolaborasi, yang mengarah pada kinerja secara keseluruhan. Budaya positif yang menumbuhkan nilai-nilai bersama, kolaborasi, dan lingkungan yang mendukung biasanya dikaitkan dengan peningkatan semangat kerja, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Budaya yang kuat menyelaraskan karyawan dengan tujuan organisasi, meningkatkan kolaborasi, menarik talenta, dan meningkatkan kemampuan beradaptasi organisasi. Sebaliknya, budaya negatif dapat mengakibatkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, dan terhambatnya kinerja, sehingga berdampak negatif pada kesuksesan dan reputasi organisasi. Dari sini, menjadi sebuah pertanyaan, apakah kedua faktor ini memiliki similaritas efektivitas dan efisiensi, walau penerapannya dilakukan pada sampel dan lingkungan yang berbeda.

METODE

Pada Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini akan menganalisis peran kepemimpinan dan budaya organisasi, dan bagaimana kedua faktor ini dapat berkontribusi terhadap kinerja, adapun lokasi dari penelitian ini, adalah Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Parepare, untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan, penelitian ini akan menggunakan wawancara sebagai instrument penelitian dalam mengumpulkan data. Adapun data yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi, perspektif guru MAN 1 Parepare mengenai bagaimana sikap kepemimpinan dapat memotivasi dan mendorong kinerja mereka, begitupun budaya organisasi. Data yang telah didapatkan akan dievaluasi dan dipilah sesuai dengan relevansinya dengan topik penelitian ini. Lebih jauh, penelitian ini akan menggunakan penelitian dan

bukti empiris untuk mendukung argumen, dan temuan hasil penelitian ini. Untuk mensimplikasi ilustrasi alur penelitian, maka proses penelitian ini digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilaksanakannya penelitian ini terdapat beberapa hal yang menjadi temuan dalam penelitian ini, berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan oleh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja guru. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa dalam memaksimalkan kinerja, potensi maksimal dapat dicapai dengan adanya kepemimpinan yang baik, dan budaya organisasi yang positif, dengan adanya kinerja yang baik, maka dengan demikian mutu pendidikan menjadi tujuan akhir, yang ditunjang dengan adanya kinerja, penjelasan secara spesifik pada dua faktor ini, yakni kepemimpinan dan budaya organisasi, akan dipecah dalam dua bagian, sebagai berikut.

1. Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan mencerminkan sikap seorang pemimpin dalam suatu instansi, hal ini berkaitan pada aspek fisik maupun emosional, seorang pemimpin yang baik, dapat memahami kebutuhan pegawainya, yang mana difasilitasi secara fisik, maupun melalui dukungan emosional yang baik. Pentingnya kepemimpinan seringkali dijelaskan melalui prosesnya, yang mana kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan pengaruh dan arahan terhadap berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Syahril, 2019). Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara dengan responden, responden menyatakan bahwa sikap seorang pemimpin menjadi panutan bagi mereka, yang mana sikap seperti rajin, disiplin, dan bertanggung jawab, merupakan bentuk sikap yang diteladani oleh pegawai. Selain itu, pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini menunjukkan sikap peduli, dan sikap kooperatif yang baik, bukan hanya memerintah, namun pimpinan memutuskan untuk terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru, terutama yang benar-benar dan urgen untuk beliau hadiri.

Salah satu sikap pemimpin yang baik, dijelaskan oleh responden, terciptanya sikap adil, dan luwes dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, serta peduli dan sangat mengapresiasi guru-guru pada MAN 1 Parepare, dengan demikian, sikap ini memotivasi para guru untuk berkontribusi sebaik mungkin dalam bekerja, memaksimalkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian empiris, yang menyatakan bahwa kepemimpinan, khususnya kepemimpinan visioner, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat berfungsi sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang visioner sangat penting dalam implementasi peningkatan kinerja guru (Yusuf & Basrowi, 2023). Tidak jauh berbeda dengan hasil dalam

penelitian ini, dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru mencapai 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat membentuk etos kerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen sarana prasarana secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kinerja guru (Carti et al., 2023). Untuk memaksimalkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, kepala sekolah harus berusaha untuk membentuk budaya sekolah yang kuat dan positif. Hal ini dapat dicapai dengan mempromosikan komunikasi terbuka, mendorong kolaborasi, dan menyediakan peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk guru. Selain itu, kepala sekolah harus memimpin dengan contoh, menunjukkan komitmen, integritas, dan etos kerja yang kuat, yang dapat menginspirasi guru untuk bekerja sebaik mungkin (Rahmawati et al., 2023).

2. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi meliputi, elemen, unsur, aspek, dan karakteristik yang berperan dalam membangun dan membentuk cara seseorang dalam berinteraksi, bekerja, dan berperilaku, adapun beberapa hal yang termasuk komponen dalam budaya organisasi diantaranya adalah, nilai-nilai, norma-norma, tradisi, gaya komunikasi, kreativitas, keseimbangan kerja, penghargaan dan pengakuan. Budaya organisasi berperan penting untuk menunjang kinerja, budaya organisasi senantiasa mempengaruhi perilaku interaksi antar individu dalam suatu instansi, dengan demikian maka perlakuan yang diberikan baik kepada orang baru dalam organisasi tersebut, maupun yang telah lama menjadi anggota, ditentukan oleh budaya organisasi, budaya organisasi yang positif akan berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan, yang mana budaya organisasi yang positif penting untuk dibangun demi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini dinyatakan oleh responden bahwa, mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja, selain itu, kesediaan pegawai lama menerima orang baru dalam lingkungan MAN 1 Parepare, pegawai baru memberikan kesan yang baik akan budaya organisasi, kesediaan para guru senior untuk membimbing, dan memandu pegawai baru hingga mengetahui dengan baik kondisi sekolah. Selain itu, semua orang dalam lingkungan MAN 1 Parepare sangat ramah, dan senantiasa memberikan dukungan secara fisik maupun secara emosional pada rekan-rekan kerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian empiris, yang menjelaskan bahwa Dimensi budaya organisasi seperti inovasi, imbalan, kerjasama, orientasi hasil dan orientasi siswa berpengaruh terhadap kinerja guru. Inovasi dan kreativitas dalam budaya organisasi dapat mendorong guru untuk mengembangkan inisiatif dan ide baru dalam pengajaran mereka. Imbalan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi guru dan memberikan rasa memiliki jati diri bagi karyawan. Kerjasama dan kerja tim dapat membantu mengembangkan rasa kekompakan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Novianti, 2023).

Terdapat banyak penelitian empiris yang menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang baik untuk menunjang kinerja secara umum, dijelaskan bahwa Budaya organisasi sangat penting dalam menunjang kinerja guru. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong inovasi dan kreativitas guru, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan metode pengajaran baru dan efektif. Selain itu, budaya organisasi yang menghargai dan memberikan penghargaan atas kerja keras dapat meningkatkan motivasi guru dan memberikan rasa memiliki jati diri bagi mereka. Budaya organisasi yang mendorong kerjasama dan kerja tim dapat membantu mengembangkan rasa kekompakan dan efisiensi kerja. Selain itu, budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan siswa dapat membantu guru untuk fokus pada tujuan dan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru (Oktavia & Fernos, 2023). Perspektif lain menjelaskan bahwa Budaya organisasi yang baik sangat penting dalam suatu institusi karena beberapa alasan. Pertama, budaya organisasi membantu organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan terintegrasi secara internal, yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan berurusan dengan orang asing. Kedua, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, peningkatan budaya organisasi sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja guru. Ketiga, budaya organisasi berperan penting dalam memadukan perbedaan sifat dan karakter dari setiap individu dalam organisasi, memungkinkan mereka bekerja sama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Harahap et al., 2023).

Membangun budaya organisasi yang baik untuk menunjang kinerja melibatkan beberapa langkah kunci.

Pertama, pemimpin organisasi harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendorong lingkungan yang positif dan mendukung. Gaya kepemimpinan ini harus mampu menciptakan persepsi positif di antara anggota organisasi. Kedua, nilai dan keyakinan organisasi harus dikomunikasikan dengan jelas dan dipahami oleh semua anggota. Ini dapat membantu menciptakan rasa memiliki dan komitmen di antara anggota, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Ketiga, budaya organisasi yang kuat dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa budaya organisasi yang dibangun adalah budaya yang positif dan mendukung, yang dapat mendorong semua anggota untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien. Terakhir, budaya organisasi harus dianggap sebagai ciri khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Ini berarti bahwa budaya organisasi harus unik dan mencerminkan nilai dan keyakinan organisasi itu sendiri (Agustin et al., 2023). Organisasi harus memperhatikan tujuh ciri budaya organisasi untuk memelihara dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif: perhatian pada uraian rinci, inovasi dan pengambilan risiko, orientasi individu, tujuan bersama atau tim, orientasi hasil, keinginan tinggi, dan kedewasaan. stabilitas). Budaya organisasi yang positif dapat memfasilitasi peningkatan kinerja guru. Salah satu dampak terbentuknya budaya positif pada satuan pendidikan adalah sekolah siap beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Selain itu, budaya organisasi sekolah yang positif dapat menumbuhkan dedikasi kerja yang ditunjukkan dengan kinerja instruktur yang sangat baik dalam mengantarkan siswa mencapai tujuan pembelajaran (Efendi et al., 2023).

SIMPULAN

Pentingnya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Parepare. Kepemimpinan yang baik memberikan arahan, inspirasi, dan bantuan, sementara budaya organisasi yang positif menumbuhkan semangat kerja, keterlibatan, dan produktivitas. Kepemimpinan yang buruk dan budaya organisasi yang negatif dapat menghambat kinerja dan berdampak negatif pada kesuksesan organisasi. Untuk membangun budaya organisasi yang baik, beberapa langkah kunci yang perlu diadopsi antara lain gaya kepemimpinan yang positif, komunikasi nilai dan keyakinan organisasi, penciptaan budaya organisasi yang kuat dan unik, dan memperhatikan karakteristik budaya organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yang diantaranya adalah:

1. Melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan tertentu mempengaruhi kinerja guru dan bagaimana hal itu dapat ditingkatkan.
2. Menyelidiki lebih lanjut tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru dan bagaimana hal itu dapat ditingkatkan.
3. Melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi berinteraksi dan saling mempengaruhi.
4. Menyelidiki bagaimana faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.
5. Melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana hasil penelitian ini dapat diterapkan di sekolah lain dan dalam konteks pendidikan yang berbeda.

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. <http://jiip.stkipyapisdompuppu.ac.id>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *JUMAN - Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80–91.

- Carti, C., Pujiyati, W., & Senjaya, A. J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Rambutan Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 80–92.
- Efendi, F., Ambarwati, S. W., & Navion, F. P. (2023). Mediasi Komitmen Kerja Pada Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Era Merdeka Belajar. *Jurnal Paedagogy: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 10(2), 613–624. <https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.7424>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Idris, A. (2017). Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sd Negeri Tanjung 2. *JMM Online*, 1(2), 189–201.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Abubakar, A. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 173–188. <http://jabar.pojoksatu.id/cianjur/2015/05/20/ratus>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Novianti, N. (2023). Analisis Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kabupaten Nganjuk. *JMP Online: Jurnal Mitra Pendidikan*, 7(4), 197–209.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://sirancak.disduk>
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(3), 41–48. <https://jisma.org>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 21, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Saharuddin, N., Agit, A., & Novianti, D. (2023). The Importance of Leadership in Enhancing Work Performance (Case: Education Bureau of Sidenreng Rappang Regency). *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 231–244. <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i2.3934>
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah*, 4(2), 208–215.
- Timor, H., Saud, S., & Suhardan, D. (2018). Mutu Sekolah: Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21–30.
- Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Implikasinya Pada Kualitas PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(3), 2851–2861. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4289>