

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU

(The Correlation between Principal's Leadership Style, Organizational Culture and Teachers' Personality competencies)

Sri Mulyawati
SMA IT Putri Al Hanif
smulyawati6869@gmail.com

Sudadio, Suherman

Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Abstract

The present research aims to analyze the correlation of school principal's leadership style, and organizational culture with teachers' personality competencies at Public Senior High School in Cilegon City. Of a total population of Civil Servants' Teachers of 265 people in Cilegon, 73 people as the research samples. This research applies survey approach, by using questioners as the tool of collecting data. The research finding showed: 1) school principal's leadership style was positively and significantly correlated with teachers' personality competencies, with coefficient of correlation is $0.33 > r$ table, 0.2303 , at the significance level of $.006 < 0,05$, and T -test, $2,820 > T$ -table, $1,994$, This signs that the more effective school principal's leadership style, the better teachers' personality competencies, 2) organizational culture was positively and significantly correlated with teachers' personality competencies, with coefficient of correlation is $0.56 > r$ table, 0.2303 , at significance level of $.000$, and T -test, 5.70 , and also showed as the strongest correlation. It can be interpreted that the stronger organizational culture, the better teachers' personality competencies 3) there was positive and significant correlation between school principal's leadership style and organizational culture simultaneously with teachers' personality competencies, with coefficient of multiple correlation is $0.53 > r$ -table, 0.2303 , at a significance level of $.000$, and the value of F -test, $16,375 > F$ -table, $3,13$. It can be concluded that the more effective school principal's leadership style, and the stronger organizational culture, the better teachers' personality competencies.

Keywords: *School Principal's leadership style, School Culture, teachers' personality competencies*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon. Dari populasi guru PNS di SMA Negeri kota Cilegon yang berjumlah 265 orang, sebanyak 73 orang sebagai sampel penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, dengan menggunakan pendekatan survey dan angket sebagai alat pengumpul data. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) secara parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kompetensi kepribadian guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0.33 > r$ tabel, 0.2303 , nilai sig $0,006 < 0,05$, dan T hitung, $2,820 > T$ tabel, $1,994$. Hal ini mengisyaratkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah akan semakin baik kompetensi kepribadian guru, 2) budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kompetensi kepribadian guru, dengan nilai r sebesar $0.56 > r$ tabel, 0.2303 , nilai sig $0,000$, dan nilai T hitung, $5.70 > T$ tabel, 1.994 , serta menunjukkan hubungan yang paling kuat. Dapat

diartikan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik kompetensi kepribadian guru, 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kompetensi kepribadian guru, dengan nilai koefisien korelasi ganda $0.53 > r$ tabel 0.2303 , pada nilai sig $0,000$, dan F hitung $16,375 > F$ tabel, $3,13$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang semakin efektif dan budaya organisasi yang semakin kuat akan semakin memperbaiki kompetensi kepribadian guru.

Kata kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompetensi kepribadian guru*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki model manajemen pendidikan yang dikenal dengan istilah MBS (Manajemen Berbasis Sekolah). Manajemen berbasis sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan pendidikan, dengan memberikan kepercayaan yang lebih luas pada sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia bagi tercapainya tujuan pendidikan yang dicanangkan pemerintah. Pemberian otonomi ini menuntut pendekatan manajemen yang partisipatif dan demokratis agar dapat mengakomodasi harapan *interal* dan *external stakeholders* secara efektif guna mendukung kemajuan dan sistem yang ada di sekolah (Mulyasa, 2012; 34). Pelibatan partisipasi semua komponen sekolah, khususnya guru, dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan di sekolah sangat diperlukan.

Manajemen berbasis Sekolah menjadi mediator dalam penciptaan dan peningkatan budaya organisasi. Manajemen berbasis sekolah merupakan strategi yang harus digunakan oleh semua sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Meningkatkan budaya organisasi yang kuat di sekolah. Berpegang pada prinsip manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah dapat memfokuskan kepemimpinannya pada pelibatan guru yang lebih aktif pada pengambilan keputusan di sekolah, sehingga dapat menciptakan budaya organisasi sekolah yang kuat, yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan proses yang vital. Banyak sekali riset yang telah dilakukan untuk mendapatkan sejumlah

pandangan mengenai alasan- alasan mengapa sejumlah pemimpin lebih berhasil sedangkan yang lainnya tidak. Sejumlah temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mahri (2000:50) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam meningkatkan kompetensi guru. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat mengkondisikan guru untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Di sisi lain, budaya organisasi sekolah; bagaimana organisasi sekolah menjalankan kegiatannya sehari-hari, terbentuk juga karena peran kepala sekolah. Menurut McShane & Glinow (2018: 367) budaya organisasi menentukan apa yang penting dan apa yang tidak penting dalam organisasi organisasi menuju pada “jalan yang benar” dalam mengerjakan segala sesuatu. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang baik akan membawa perbaikan kualitas pendidikan sebagaimana yang dinyatakan oleh Suwanto,dkk

(2018:172), bahwa penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan peningkatan efektivitas budaya organisasi dapat memperbaiki kualitas pendidikan di sekolah.

Dalam kenyataannya masalah kompetensi kepribadian guru sering luput dari perhatian. Fakta menunjukkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, rata-rata nasional hanya 44,5 --jauh di bawah nilai standar 75. UKG hanya menguji kompetensi professional dan pedagogik tetapi kedua kompetensi ini erat kaitannya dengan kompetensi kepribadian. Guru yang professional adalah guru yang memiliki kepribadian yang baik. Di samping itu, dari 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat guru-guru yang tidak siap ketika diberi kesempatan untuk menetapkan otonomi mereka dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam pendidikan, Kenyataan ini memperkuat temuan Ghunu, N (2019:225) bahwa *teachers in Indonesia are neither ready to be given open*

opportunities to determine their autonomy nor ready to face the new curriculum and to manage their own school curriculum, because they don't believe in their own ability (self-efficacy). Banyak guru yang tidak siap ketika diberi kesempatan untuk menetapkan otonomi mereka, serta tidak siap dalam menghadapi kurikulum baru dan mengelola kemampuan yang dimiliki. Hal ini terjadi mungkin dikarenakan kompetensi guru yang masih kurang, dan atau tidak memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya. Peneliti melihat budaya kurang kepedulian, resisten terhadap perubahan, dan kurang terbuka pada gagasan baru, semuanya bisa terjadi karena budaya organisasi di sekolah yang masih lemah.

Hasil pengamatan di sekolah menengah atas di lingkungan kota Cilegon, peneliti juga melihat masih kurangnya kemauan guru-guru untuk meningkatkan budaya organisasi di sekolah agar menjadi kuat. Guru-guru lebih fokus pada urusan mengajar dan mengurus perangkat administrasi guru lainnya. Berdasarkan pengamatan, peneliti juga melihat bahwa kompetensi kepribadian guru merupakan faktor yang secara umum seringkali terabaikan dari

perhatian kepala sekolah. Pengembangan kompetensi guru umumnya berfokus pada peningkatan kompetensi profesional.

Dari sini, peneliti menyimpulkan bahwa kurangnya kepedulian dan rendahnya partisipasi guru merupakan masalah kompetensi kepribadian yang saling terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi di sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti akan mencoba untuk mendapatkan temuan tentang bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi dengan kompetensi kepribadian guru SMA Negeri kota Cilegon.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut;

- a. Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kompetensi kepribadian guru (Y) di SMA Negeri kota Cilegon?
- b. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi (X2) dengan

kompetensi kepribadian guru (Y) di SMA Negeri kota Cilegon?

- c. Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi sekolah (X2) secara bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru (Y) di SMA Negeri kota Cilegon?

3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, secara operasional tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala

sekolah dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon.

- b. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi sekolah dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon.
- c. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon.

B. KAJIAN TEORETIK

1. Kompetensi Kepribadian

Robbins dan Judge (2011: 65) menyatakan bahwa *personality as the sum of ways in which an individual reacts to and interacts with others*. kepribadian adalah sejumlah cara yang dipergunakan individu ketika bereaksi atau berinteraksi dengan orang lain. Veithzal,dkk (2017:334) memberikan definisi kepribadian seseorang sebagai himpunan karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor sosial, budaya, dan lingkungan. Himpunan

variabel ini menentukan karakteristik dan perbedaan dalam perilaku individu.

Kompetensi kepribadian guru berdasarkan Permendiknas No.16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adalah sebagai berikut;

- a. Bertindak Sesuai Norma
Guru yang memiliki sikap kepribadian yang mantap dan stabil dipastikan mampu bertindak sesuai norma-norma yang berlaku, yaitu norma agama, hukum dan sosial. Secara arti kata, “norma”

merupakan aturan atau ketentuan yang mengikat warga kelompok di masyarakat yang mengendalikan tingkah laku yang sesuai dan dapat diterima.

b. Mantap dan Stabil

Kepribadian guru profesional dapat dilihat dari sikapnya yang mantap dan stabil. Secara arti kata, “mantap” dapat diartikan sebagai tetap hati, kukuh, kuat, tidak goyah, tidak terganggu, dan tetap/tidak berubah. Sedangkan kata “stabil” dapat diartikan mantap, kukuh, tetap jalannya, tetap pendiriannya, tidak berubah-ubah, dan tidak naik turun (KBI, 2008).

c. Arif dan Bijaksana

Sikap arif dan bijaksana merupakan kepribadian yang harus dimiliki setiap guru dalam mendidik peserta didiknya. Secara arti kata, “arif” dapat diartikan sebagai bijaksana, cerdas, berilmu, paham, mengerti. Bijaksana artinya pandai menggunakan akal budinya/pengalaman dan pengetahuannya, tajam pikirannya, pandai dan hati-hati,

cermat, teliti, dan sebagainya (KBI, 2008).

d. Etos Kerja

Etos kerja guru dapat diartikan sebagai sikap kehendak yang berlandaskan tanggung jawab moral yang tinggi dalam menjalankan profesinya. Tanggung jawab moral yang tinggi ini menyangkut: a) Bersikap rajin dan suka bekerja keras dengan penuh semangat (energetik) dalam menjalankan tugasnya; b) Bekerja dengan efektif, efisien, tepat waktu dengan prestasi tinggi; c) Suka bekerja sama; d) Bersikap jujur dan loyal.

e. Terbuka, Berpikir Kritis dan Kreatif

Guru yang berkepribadian arif dan bijaksana adalah memiliki sikap terbuka dalam berpikir kritis, mampu bertindak kreatif dalam menghadapi peserta didik. Terbuka berarti bersikap tidak tertutup dan membuka adalah menanggalkan, mengangkat, membentangkan, mengembangkan tangan, dan lain-lain (KBI, 2008).

f. **Disiplin dan tanggung jawab**
Secara arti kata disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan, kepatuhan pada peraturan, sistem, dan metode tertentu. Sedangkan tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, atau diperkarakan) , menerima pembebanan sebagai akibat sikap pihak sendiri atau pihak lain (KBI, 2008).

g. **Yakin dan percaya diri (efikasi diri)**
Seorang guru yang memiliki keyakinan kuat akan kemampuan yang dimilikinya, atau memiliki *self-efficacy* yang baik, sangat mungkin untuk melakukan upaya terus menerus dalam menghadapi hambatan- hambatan dalam ikhtiar agar setiap siswa berhasil dan bekerja keras (Bandura,1997).

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian guru dapat disimpulkan sebagai perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas, serta cara

bagaimana bereaksi dan berinteraksi satu sama lain.

2. **Gaya Kepemimpinan**

Studi tentang kepemimpinan adalah satu disiplin ilmu yang cenderung berubah sehingga konsep tentang kepemimpinanpun menjadi berkembang juga. Northouse (2016; 6) mendefinisikan kepemimpinan sebagai *a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal*. Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana satu orang mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Adapun gaya kepemimpinan oleh para ahli manajemen dikaji dari beragam pendekatan sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2012; 108) bahwa terdapat tiga pendekatan utama gaya kepemimpinan, yaitu pendekatan sifat, perilaku dan situasional.

Penelitian ini hanya membahas gaya kepemimpinan yang didasari pendekatan perilaku dan situasional, yaitu;

a. **Managerial Grid (Diagram mengenai Gaya manajemen)**

Manajerial Grid dikembangkan oleh Blake dan Mouton (1984) yang menyusun sebuah diagram yang menggambarkan

kecenderungan gaya kepemimpinan, yang dikaitkan dengan kedua orientasi kepemimpinan, yaitu orientasi orang dan orientasi pekerjaan. Diagram ini diberi nama *Managerial Grid*. Menurut diagram ini, gaya kepemimpinan dibagi ke dalam lima kelompok, yaitu *kelompok improvised management, country club management, middle of road management, authority compliance, dan team management*.

b. **Sistem Kepemimpinan Likert**

Likert mengembangkan suatu pendekatan untuk memahami perilaku pemimpin. Ia mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi, yaitu orientasi tugas dan individu. Likert merancang empat sistem kepemimpinan yang dikutip Thoha (1995; 60), yaitu: *Sistem 1* : dalam sistem ini pemimpin sangat otokratis, *Sistem 2* : dalam system ini pemimpin dinamakan otokratis yang baik hati (*Benevolent authoritative*), *Sistem 3* : dalam sistem ini gaya kepemimpinan

lebih dikenal dengan sebutan manajer konsultatif, *Sistem 4* : sistem ini oleh Likert dinamai kelompok bergaya partisipatif (*participative Group*).

c. **Situational Leadership Model**

Hersey dan Blanchard (1988) membuat suatu model kepemimpinan yang dinamai kepemimpinan situasional (*Situational Leadership Model*).

d. **Path Goal Theory (Model Jalur Tujuan)**

Terdapat beberapa model kepemimpinan yang didasari pendekatan kontingensi, salah satunya adalah model *Path Goal Theory* (Model Jalur Tujuan). Terkait perilaku pemimpin, Sule & Saefullah (2005; 269) menyatakan paling tidak ada empat tipe pemimpin berdasarkan model *Path Goal Theory* ini, yaitu: pemimpin direktif, pemimpin suportif, pemimpin partisipatif, pemimpin prestatif.

Berdasarkan beberapa teori kepemimpinan yang telah diuraikan, gaya kepemimpinan yang dapat memadukan keempat teori yang telah diuraikan dan diyakini paling tepat

diterapkan di sekolah dengan manajemen yang berbasis sekolah (MBS), yaitu; teori Likert (system 3; *partisipatif*), Managerial Grid (*team/democratic management*), Situasional Hersey & Blanchard (kuadran; *high relation and low task*), dan *Path Goal Theory* (pemimpin partisipatif).

3. Budaya Organisasi

Secara umum budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem dimana makna yang dianut ditebarkan oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dan organisasi-organisasi lain, sebagaimana yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2017: 568) *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.* Selanjutnya Robbins & Judge (2017; 570) menyatakan bahwa *If most employees have the same opinions about the organization's mission and values, the culture is strong; if opinions vary widely, the culture is weak. In a strong culture, the organization's core values are both intensely held and widely shared. The more members who accept the core values and the greater their commitment, the stronger the culture and*

the greater its influence on member behavior.

Jika sebagian besar anggota organisasi memiliki opini yang sama tentang misi dan budaya organisasi, budaya akan kuat; jika opininya beragam, budaya jadi lemah. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama organisasi yang disosialisasikan secara intensif dan disebarakan secara luas. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai utama, semakin besar komitmen mereka, semakin kuat budaya akan semakin kuat pengaruhnya terhadap perilaku anggotanya. Jika budaya organisasi di sekolah semakin kuat, maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku guru. Kepribadian kuat guru terbentuk dari budaya organisasi yang kuat dan juga dari kepemimpinan yang efektif.

Robins & Judge (2017: 568) mengibaratkan organisasi sebagai "*the rules of the game*", aturan permainan, yang pada akhirnya adalah "*it is a sensemaking and control mechanism that guides and shapes employees' attitudes and behavior*" budaya organisasi menjadi mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku anggotanya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lima SMA Negeri kota Cilegon, propinsi Banten, yang terletak di kecamatan Cilegon, Purwakarta, Cibeer, dan Pulomerak, Ciwandan. Waktu penelitian dilaksanakan pada rentang bulan Januari sampai dengan April 2020.

Penelitian ini merupakan penelitian survei, non eksperimen. Sebagaimana ciri penelitian survei, data dikumpulkan dari responden yang cukup banyak dengan menggunakan angket/ kuesioner.

Adapun responden dalam penelitian ini, yaitu guru-guru PNS di SMA Negeri kota Cilegon. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang dan Cilegon, total jumlah guru PNS seluruhnya adalah sebanyak 265 orang. Sebanyak 73 guru dijadikan sampel penelitian sesuai dengan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Korelasi

Data yang diperoleh dari hasil perhitungan uji korelasi dengan

menggunakan bantuan program *PSPPire* dapat dilihat pada table 1 di bawah ini:

		GAYA_KEP	BUDAYA_O	GAYABUDA	KOMPETEN
GAYA_KEP	Pearson Correlation	1,00	,46	,79	,33
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004
	N	73	73	73	73
BUDAYA_O	Pearson Correlation	,46	1,00	,90	,56
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73
GAYABUDA	Pearson Correlation	,79	,90	1,00	,53
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73
KOMPETEN	Pearson Correlation	,33	,56	,53	1,00
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	
	N	73	73	73	73

Berdasarkan output pada tabel 1 diketahui nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kompetensi kepribadian guru (Y) atau r sebesar $0.33 >$ dari r tabel, 0.2303 , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi kepribadian guru. *Pearson Correlations* atau r hitung dalam analisis bernilai positif, maka dapat diartikan

hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,33$ berada pada tingkat hubungan yang cukup kuat. Hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan yang positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi kepribadian guru dapat diinterpretasikan bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin akan semakin baik.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	68.657	9.404		7.301	.000
GyKpKepsek (X1)	.397	.141	.317	2.820	.006

Hasil uji korelasi pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi budaya organisasi (X2) dengan kompetensi kepribadian guru (Y) atau r sebesar $0.56 >$ r tabel. 0.2303 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi kepribadian guru.

Pearson Correlations atau r hitung dalam analisis bernilai positif, maka dapat diartikan hubungan antara kedua variabel bersifat positif. Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.56 memberi makna bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi kepribadian guru berada pada tingkat

hubungan yang kuat. Hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan yang positif budaya organisasi dengan kompetensi kepribadian guru dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi di sekolah, maka akan meningkat pula kompetensi kepribadian guru.

Berdasarkan output uji korelasi ganda pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar $0.53 >$ dari r tabel 0.2303 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru (Y). Nilai koefisien korelasi ganda

sebesar 0.53 memberi arti bahwa hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru berada pada tingkat hubungan yang sedang/cukup kuat. Hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan yang positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru dapat diinterpretasikan bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama semakin baik, maka kompetensi kepribadian guru akan semakin baik.

Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.205	6.169		9.760	.000
BudOrg (X2)	.441	.077	.560	5.700	.000

Mengacu pada tabel di atas, diperoleh data bahwa nilai signifikansi hubungan variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) dengan variabel Y (Kompetensi Kepribadian Guru) menunjukkan nilai 0,006. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Menurut kriteria pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kompetensi kepribadian guru. Output data di atas menunjukkan T hitung, $2,820 > T$ tabel, 1,994, maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi kepribadian guru. Dengan demikian, secara parsial, terdapat hubungan yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon.

Output data pada table 5 menunjukkan nilai signifikansi hubungan X2 (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kompetensi Kepribadian Guru) yaitu sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Sesuai kriteria, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti terdapat hubungan yang signifikan variabel

Budaya Organisasi dengan variabel Kompetensi Kepribadian Guru. Tabel di atas juga menunjukkan nilai T hitung, $5,70 > T$ tabel, 1,994, maka dapat diinterpretasikan variabel budaya organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap variabel Kompetensi Kepribadian Guru. Dengan demikian, secara parsial, terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon.

Data berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang dapat diartikan bahwa hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru dianggap signifikan. Output data di atas juga menunjukkan nilai F hitung $16,375 > F$ tabel, 3,13, maka dapat diinterpretasikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan variabel budaya organisasi secara bersama-sama memberi pengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi kepribadian guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan

budaya organisasi secara bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengangkat permasalahan kompetensi kepribadian guru, yaitu masih kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah- masalah di sekolah. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, adanya masalah pada kompetensi kepribadian guru erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi di sekolah. Dengan demikian, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara

bersama-sama dengan kompetensi kepribadian guru di SMA Negeri kota Cilegon.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran-saran terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Bagi kepala sekolah disarankan untuk selalu melakukan upaya- upaya peningkatan kompetensi kepribadian guru di samping kompetensi guru lainnya.
2. Bagi guru disarankan untuk kompetensi kepribadian guru dapat lebih baik lagi.
3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Banten disarankan pada pelaksanaan Program Penguatan Kepala Sekolah atau Calon Kepala Sekolah hendaknya memberikan penguatan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan pengkajian

terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi kepribadian guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Daft, L, R. 2011. *The Leadership Experience*, Cengage Learning
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Strategis, Teori dan Aplikasi*, PT.Alfbeta, Bandung.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. 2006. *Organization Behavior-Structure-Process*, 7Ed, Erwin Homewood. Boston.
- Griffin dan Morehead, 2010. *Organizational Behaviour Managing People and Organization*, South- Western, Cengage Learning.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. 1988. *Management of Organizational Behaviour* (5 Ed.), pp. 169-201.
- Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ivancevich, J, M, Konopaske, R, Matteson, T, M 2014. *Organizational Behavior & Management*, The McGraw- Hill Companies, Inc.
- Kartono, K,. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Rajawali Pers, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- McShane & Von Glinow, 2018 *Organizational Behaviour*, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nahavandi, A .2018. *The Art and Science of Leadership*, Pearson Education
- Robbins & Judge. 2017. *Organizational Behaviour*, Pearson
- Robbins & Judge .2018. *Essentials of Organizational Behaviour*, Pearson
- Schein, E, H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*, JOSSEY- BASS A Willey Imprint

- Singarimbun, M & Effendi, S. 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES.
- Sudadio, 2019, *Culinovpreneurship*, Hari Depan yang ceria Satu Langkah dari Dirimu, Untirta Press.
- Sugiyono, .2018. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, PT.Alfabeta, Bandung
- Sule, E dan Saefullah,K .2009. *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta
- Syarifudin, H.E. 2011. *Manajemen pendidikan*. Jakarta: Diadit Media
- Veithzal, Hadad, Ramly. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* PT. Rajagrafindo Persada Jakarta
- Wibowo. 2018. *Perilaku Organisasi*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Widoyoko, 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar, Jogjakarta
- Bandura, A. 1977. *Human Agency in Social Cognitive Theory*. the American Psychological Association, Inc. 0003-066X/89/\$00.75 Vol. 44, No. 9, 1175-1184
- Ghunu,N (2018) *Teacher's Perception of Principal Leadership on Self-efficacy*, 2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management, Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), volume 258
- Handayani,T, Rasyid. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2, September 2015 (264-277)
- Labieq A, 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kompetensi Guru di SMA PUQ/ SMK Almarwah*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 2/ Agustus 2019
- Lee, A. N., & Nie, Y. 2017. *Teachers' perceptions of school leaders' empowering behaviours and psychological empowerment: Evidence from a Singapore sample*. Educational Management Administration & Leadership, 45(2), 260-283.

- Mahri, A, J. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengaruhnya terhadap Kompetensi Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru*, Kontigensi Volume 2, No. 1, Juni 2014, Hal. 39 – 54
- Rini, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru SMPN Di Baradatu Way Kanan*
- Suwarto,dkk . 2018. *The Effect of School Culture, Motivation, and Principal Leadership on Teacher Performance and Quality of Education (A Case Study of a Junior High School in Tangerang)*, International Journal of Computer Networks and Communications Security Vol. 6, NO. 8, Augst 2018, 165–172.
- Syakir dan Pardjono, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Guru SMA*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 3, NO 2, September 2015
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang guru dan dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas, 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007,tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Depdiknas. Jakarta.
<https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/21/download-tabel-t-untuk-d-f-1-200/>