

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KECAMATAN PEUSANGAN KABUPATEN BIREUEN

Nita Zahara^{1*)} dan Raihan Iskandar²⁾

¹ Guru SMA di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen

² Dosen Magister Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: zaharanita281@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v4i8.344

Article history

Received:
August 24, 2023
Revised:
September 5, 2023
Accepted:
September 7, 2023
Page:
1 - 8

Keywords::
*Principal Leadership,
Communication,
Organizational Culture,
Teacher Performance*

ABSTRACT: *This study aims to determine the effect of Principal Leadership, Communication and Organizational Culture on Teacher Performance, both partially and simultaneously. The object of research were 139 public high school teachers in Peusangan District, Bireuen Regency. In the form of quantitative research with associative type, and problem analysis through path analysis approach. The results of the study show that there is an influence of (1) the leadership of the principal on teacher performance by 31.16%. (2). The communication factor on teacher performance is 43.22%. (3). Organizational culture on teacher performance is 35.94%. (4). Simultaneously the principal's leadership, communication and organizational culture have a significant effect and contribute to teacher performance by 40.3%.*

ABSTRAK: Penelitian ini untuk menentukan pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Komunikasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja guru, baik secara parsial dan simultan. Objek penelitian sejumlah 139 guru SMA Negeri se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. Berupa penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif, dan analisis permasalahan melalui pendekatan analisis jalur. Hasil Penelitian diketahui terdapat pengaruh (1) kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 31,16%. (2). Faktor komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 43,22%. (3). Budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 35,94%. (4). Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan memberi kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 40,3%.

Pendahuluan (*Introduction*)

Sudah terjadi fenomena yang kurang menguntungkan bagi organisasi guru dan sekolah. Karena ada pandangan yang makin menyudutkan profesi guru oleh sebagian masyarakat. Ini terjadi karena beberapa temuan yang mereka lihat nyata dilapangan. Seperti ada penilaian bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan sarjana, berpengetahuan dan lulus tes. Ditambah lagi kenyataan di daerah, khususnya daerah terpencil yang terus terjadi masalah kekurangan guru, sehingga memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru. Juga, dengan alasan untuk memperoleh dan memenuhi kreajiban sertifikasi, guru disibukkan hanya mengurus kepentingan tersebut, tanpa mau tahu kinerjanya dan hal ini terus dapat disorot dari rendahnya hasil uji kompetensi guru.

Kinerja para pendidik di sekolah suatu yang amat perlu dijadikan perhatian dan dievaluasi, dengan beban tugas dilakukan secara profesional, yang menuntut kompetensi khusus pula. Hal ini hasil dari pendidikan, bimbingan dan juga pelatihan yang diikutinya, bermakna profesi guru menekankan penguasaan IPTEK dan implemebtasinya dalam dunia nyata. Oleh karena, penempatan gurupun harus mengikuti latar belakang pendidikan dan skill-nya, apakah sebagai guru kelas atau bidang studi.

Menggali dan menilai kinerja guru, ada kaitan dengan membandingkan pada fungsi guru, yakni sebagai pendidik, pembimbing dan pelatih. Dan hal ini, banyak faktor yang baik langsung maupun tidak langsung ikut memberi andil pencapaian kinerja guru. Yang paling dirasakan penting adalah pimpinan sekolah yang berperan dan berfungsi untuk membina dan mengembangkan guru (Suparlan, 2005).

Peran semua unsur di sekolah yang mau bekerja sama dan se-ide atau searah menanggung tugas dan amanah, menyiapkan generasi masa depan yang lebih baik, bekerja secara tim dan tanggungjawab. Dalam hal ini selalu terbuka untuk di kritik dengan menjalankan komunikasi yang baik dan efektif. Baik komunikasi dengan pimpinan, dengan sesama rekan kerja, dengan tenaga kependidikan, peserta didik dan orangtua atau masyarakat.

Lalu ikut merangsang guru terus berprestasi karena dukungan besar dari terciptanya budaya organisasi sekolah yang sehat dan harmonis, penuh dengan norma dan nilai serta kebiasaan positif mengarahkan kepada budaya kerja dan budaya untuk memajukan mutu pendidikan dan anak didik.

Pimpinan sekolah diharapkan berkemampuan penuh sebagai pemberi jalan dan arah, melakukan kontrol terlebih merangsang/memotivasi guru untuk mau menambah pengetahuan dan kemampuan. Juga membuka komunikasi dan mendelegasikan tugasnya (Danim dan Khairil, 2011). Dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat akan mensupport guru mengembangkan kemampuan pribadinya. Penelitian Basri & Kamaruddin (2020) menjelaskan adanya kontribusi positif peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru untuk berupa meningkatkan kerjanya dan menjaga budaya sekolah.

Komunikasi salah satu kunci agar pimpinan sekolah dapat efektif memainkan perannya dalam upaya mendukung kinerja guru. Pimpinan terus berinteraksi dan membangun komunikasi yang baik, dari bagian perhatiannya pada guru. Penelitian Wibowo (2013) menjelaskan bahwa, komunikasi internal di sekolah memberikan kontribusi positif dalam pembentukan kinerja guru.

Hal lain terkait langsung atau tidak langsung karena sekolah menciptakan budaya organisasi yang mantap mengarahkan pada budaya kerja yang berorientasi pada outcome. Karena aspek budaya diyakini mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja guru (Kamaruddin, dkk, 2022). Dan dari hasil penelitian membuktikan kontribusi budaya organisasi sekolah memberi nilai penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Laila F & Konadi, 2022).

Bertitik tolak dengan uraian diatas, peneliti mengkaji ulang permasalahan yang klasik terjadi di sekolah khususnya di daerah, dengan merancang dan menemukan gambaran serta solusi dari aktivitas riset mikro terhadap guru SMA Negeri di wilayah kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Peran Kepemimpinan Kepala sekolah mendukung Peningkatan Kinerja guru

Dengan kewenangan yang dimiliki pimpinan sekolah baik dalam perannya sebagai manajer dan leader akan dapat mengarahkan para guru dan staf di sekolah, lebih khusus pada kalaupun berkinerja baik dan bertanggungjawab atas tugasnya, itu semua tentu untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Juga Fajrin & Susilo (2018) menyatakan seorang pemimpin mampu menjwai kedudukannya dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, dan hal ini sebagai tonggak utama sebuah organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelar dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya (Zubir & Azhari, 2021) dan penelitian mereka membuktikan terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan kepemimpinan Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Sehingga, apa jadinya sekolah dengan sumber daya di dalamnya tanpa peran aktif Kepala sekolah yang tidak mampu menjalankan kepemimpinannya, maka dipastikan kualitas sekolah akan “amburadul”, yang dimulai dengan rendahnya kinerja guru dan prestasi yang akan dicapai sekolah. Hal ini ditambahkan pOleh Sagala (2010) bahwa kepala sekolah adalah ditugaskan dan tanggung jawab menjalankan manajemen sekolah, mengaktifkan dan mendayagunakan potensi yang ada agar dapat tercapai tujuan optimal.

Hal ini juga sudah dijabarkan dalam aturan yang dikeluarkan Mendikbud RI, sebagaimana dinyatakan Mulyasa (2004) yakni terdapat tujuh pokok penyebutana Kepala sekolah didasarkan atas tugasnya yakni sebagai pendidik (*educator*), manajer, administrator, penyelia, leader, inovator, dan motivator.

Oleh karenanya, dari tugasnya tersebut, maka menurut Duignan (2003) ada lima kemampuan dasar yang dimiliki kepala membentuk kesatuan makna dari suatu kepemimpinan yang efektif. 1) *educational capabilities*, 2) *personal capabilities*. 3) *relational capabilities*, 4) *intellectual capabilities*, dan 5) *organizational capabilities*.

Perannya sebagai motivator sangat tepat dalam mengajak guru terus bermotivasi kerja dengan baik dan berprestasi. Karena sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja guru

Komunikasi merupakan alat untuk membangun sebuah organisasi dan sistem kerja yang baik. Sinambela (2016) menjelaskan komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Secara pragmatis komunikasi juga proses penyampaian pesan yang diharapkan dapat mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik secara lisan atau media lainnya (Effendy, 2006).

Dalam hal ini guru harus mampu berkomunikasi baik dengan pimpinannya Kepala sekolah, antar sesama guru sebagai rekan kerja dan juga dengan peserta didik. Dengan kemampuan dan melaksanakan komunikasi akan membantu guru menyelesaikan tugasnya secara baik dan tepat waktu yang berdampak pada kinerjanya. Karena komunikasi dipandang sebagai suatu proses yang terjadi dalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi efisiensi kerja, kepuasan pegawai dan lainnya. Khairul M dan Kamaruddin (2021), dalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Budaya organisasi sekolah terhadap Kinerja guru

Armstrong (2010) berpendapat: “Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalahmasalah organisasinya.” Sehingga Robbins (2007) menyatakan ada beberapa fungsi positif dari budaya organisasi, yakni 1) berperan menetapkan tapal batas, 2) memberi rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi. 3) mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang, 4) meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan 5) mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Luthan (2011) menekankan bahwa ada enam karakteristik budaya organisasi, yakni: a. *Observed behavioral regularities* (keberaturan cara bertindak), b. *Norm* (perilaku), c. *Dominant value* (nilai-nilai inti yang dianut), d. *Philosophy* (kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan), e. *Rules* (pedoman atau aturan) dan f. *Organization Climate*.

Penelitian Muntasir & M. Yusuf (2021) membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah, melalui dimensi lingkungan, nilai-nilai, keteladanan, dan Network (jaringan) terhadap Kinerja guru.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa kuantitatif asosiatif dengan data primer melalui instrumen kuesioner, bertujuan mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

Variabel penelitian terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu kepemimpinan Kepala sekolah, komunikasi dan budaya organisasi, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja guru. Dengan uraiannya berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu Handoyo (2010)	Kepemimpinan Pendidikan
		Kepemimpinan Personal
		Kepemimpinan Relasional
		Kepemimpinan Intelektual
		Kepemimpinan Organisasi
Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Syamsudin dan Firmansyah (2016)	Kemudahan perolehan informasi
		Kualitas media
		Muatan informasi

Budaya Organisasi (X ₃)	Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Luthans (2011)	Kesadaran Diri
		Keagresifan
		Keperibadian
		Performa
		Orientasi tim
Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012)	Kualitas hasil kerja
		Ketepatan waktu
		Prakarsa/inisiatif
		Kemampuan
		Komunikasi

b. Populasi dan Sampel Penelitian

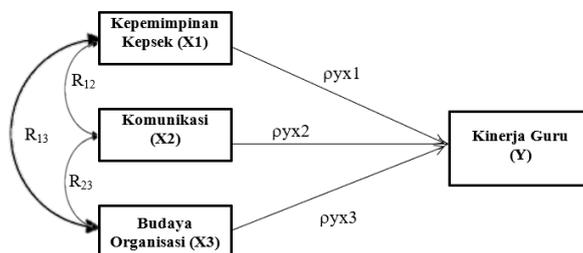
Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di kecamatan Peusangan yang terdapat pada 3 (tiga) sekolah yakni:

Tabel 2
Subjek dan Objek Penelitian

No	Nama Sekolah	NPSN	BP	Akreditasi	Guru
1	SMA NEGERI 1 PEUSANGAN	10107092	SMA	A	58
2	SMA NEGERI 2 PEUSANGAN	10107099	SMA	A	58
3	SMA NEGERI 3 PEUSANGAN	10112848	SMA	B	23
Total					139

c. Alat Analisis

Alat analisis masalah dalam rangka pengujian hipotesis digunakan analisis jalur. Bermanfaat untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023). Analisis dibangun dari model struktural berikut:



Gambar 1. Model Struktural yang dianalisis

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Uji Persyaratan

Uji Normalitas

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61546867
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.046
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

a. Test distribution is Normal.

Hasil dengan taraf signifikansi 5%, data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel independent. Dasar pengambilan keputusan, yakni jika: a) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. b) Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

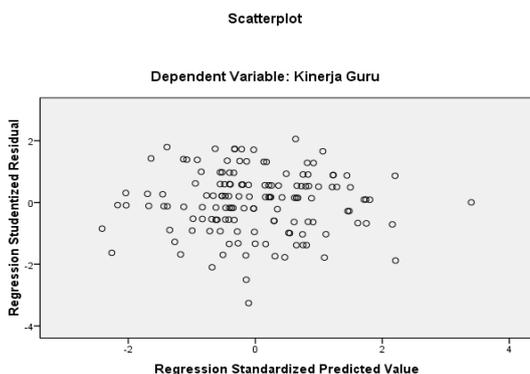
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coef	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.308	3.929	.000	.979	1.021
Komunikasi	.454	4.536	.000	.965	1.037
Budaya Organisasi	.310	3.979	.000	.968	1.033

Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Mengecek residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan *scatterplot* berikut (Santoso, 2009):

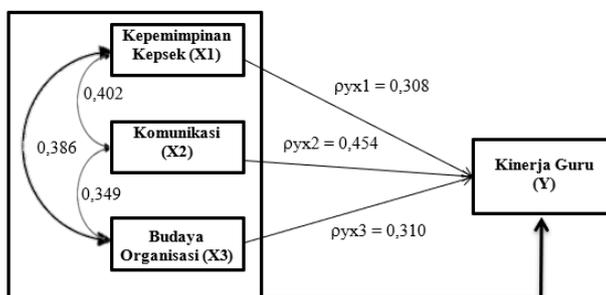


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Titik-titik menyebar (random) tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Hasil Analisis Jalur

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni korelasional ketiga variabel bebas (eksogen) terhadap variabel tak bebas (endogen), dinyatakan dalam gambar 3.



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

c. Uji Model

Model jalur dilakukan pengujian atas koefisien korelasi ($r_{xi,xj}$) antar variabel eksogen, dan koefisien jalur (β_{ij}) antara variabel eksogen terhadap endogen.

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji-t, diperoleh $t_{hitung} = 3,929$ dibandingkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan uji menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,536$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil uji-t dengan nilai $t_{hitung} = 3,979$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

d. Pembahasan

1). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, diperoleh sebesar kuadrat koefisien jalurnya ($\rho_{yx1} = 0,308$), yakni: $(0,308)^2 \times 100\% = 9,48\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah, karena adanya hubungan kausal dengan variabel komunikasi dan budaya organisasi dinyatakan:

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui komunikasi sebesar $(0,308)(0,402)(0,454) \times 100\% = 11,64\%$

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui budaya organisasi: $(0,308)(0,386)(0,310) \times 100\% = 10,04\%$.

Berdasarkan hasil diatas, maka pengaruh total diperoleh sebesar 31,16%

2). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja guru, kuadrat dari koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,454$) yakni: $(0,454)^2 \times 100\% = 20,61\%$

Besarnya pengaruh tak langsung komunikasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dinyatakan:

Pengaruh komunikasi melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar $(0,454)(0,349)(0,308) \times 100\% = 11,11\%$

Pengaruh komunikasi melalui budaya organisasi, yakni $(0,454)(0,386)(0,310) \times 100\% = 11,5\%$

Berdasarkan hasil tersebut, maka pengaruh total komunikasi terhadap kinerja guru, yakni: 43,22%

3). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru (Y), adalah kuadrat koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,310$), yakni: $(0,310)^2 \times 100\% = 9,61\%$

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi, karena adanya hubungan budaya organisasi dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi dinyatakan:

Pengaruh budaya organisasi melalui kepemimpinan kepala sekolah, adalah: $(0,310)(0,349)(0,308) \times 100\% = 9,67\%$.

Dan pengaruh budaya organisasi melalui komunikasi adalah: $(0,310)(0,402)(0,454) \times 100\% = 11,66\%$.

Maka pengaruh total budaya organisasi sebesar: $9,61\% + 9,67\% + 11,66\% = 35,94\%$

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,308 X_1 + 0,454 X_2 + 0,310 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai beriku :

- a) Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) bernilai positif (0,308) artinya apabila dapat memberikan contoh yang baik dalam bekerja kepada guru maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,308 satuan. Jika tingkat kepemimpinan kepala sekolah meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar 3,08%.

- b) Variabel komunikasi (X_2) bernilai positif (0,454) artinya apabila komunikasi yang terjalin disekolah baik maka akan menaikkan rata-rata 0,454 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% komunikasi maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 4,54%.
- c) Variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,310 artinya apabila budaya organisasi di sekolah baik maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,310 satuan, atau 3,10%.
- d) Juga dari hasil uji koefisien korelasi dan determinasi. Dengan nilai R sebesar 0,753 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan dan berhubungan secara linier. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen sebesar 40,3%.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi sebesar 0,402.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel komunikasi dan budaya organisasi sebesar 0,349.
- 3) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,386%.
- 4) Hasil analisis data, membuktikan (a) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 31,16%, (b) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 43,22%, (c) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 35,94%.
- 5) Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen sebesar 40,3%

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Armstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia. Komputindo. Jakarta
- 2) Basri, H., & Kamaruddin, K. (2020). The Influence Of Organizational Culture, Principal Leadership And School Environment On Organizational Commitment In District High Schools Juang City Bireuen Regency. *IndOmera*, 1(2), 8-18. <https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.203>
- 3) Danim dan Khairil (2011). *Profesi kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 4) Duignan P. (2003). Formation of capable, influential and authentic leaders for times of uncertainty. Makalah dalam *The Australian Primary Principals' Association National Conference*, Adelaide
- 5) Duignan P. (2003). Formation of capable, influential and authentic leaders for times of uncertainty. Makalah dalam *The Australian Primary Principals' Association National Conference*, Adelaide
- 6) Effendy, Onong Uchjana. (2006). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya
- 7) Fajri, L., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57 - 66. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.305>
- 8) Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- 9) Firmansyah H. dan Syamsudin A. (2016). *Organisasi dan Manajemen. Bisnis*. Yogyakarta: Ombak
- 10) Handoyo, Eko dan Tijan. (2010). *Buku Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter Berbasis Konservasi: Pengalaman Universitas Negeri Semarang*. Semarang: Widya Karya Pres.
- 11) Hasibuan. Malayu S.P. (2014). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Rajawali Pers. Depok.
- 12) Hasibuan, Malayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi cetakan ke tiga belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- 13) Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03),673-681.
- 14) Luthan F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- 15) Mangkunegara, A.A Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- 16) Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25 (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- 17) Mulyasa E. (2004). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- 18) Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 42-51. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213>
- 19) Muntasir, M., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen . *IndOmera*, 2(3), 21-31. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.211>
- 20) Robbins, Stephen P, (2007). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih. Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- 21) Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Salemba Empat. Jakarta
- 22) Santoso S. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- 23) Sagala S. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- 24) Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- 25) Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- 26) Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: ALFABETA.
- 27) Wibowo (2013). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- 28) Zubir, Z., & Azhari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 52-62. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.214>