



## **Pengaruh Kemudahan Penggunaan dan Kemanfaatan yang Dirasakan terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat Secara Digital (Pendekatan Technology Acceptance Model)**

**Muhammad Ilham**

[Muhammadilham010706@gmail.com](mailto:Muhammadilham010706@gmail.com)

Universitas Islam Tazkia

**Haikal Al Amin**

[Haikalalamin71@gmail.com](mailto:Haikalalamin71@gmail.com)

Universitas Islam Tazkia

[Muhammadilham010706@gmail.com](mailto:Muhammadilham010706@gmail.com) , [Haikalalamin71@gmail.com](mailto:Haikalalamin71@gmail.com)

**Abstrak.** This research aims to find out the influence of leadership and organizational culture on teacher performance at Darussalam Ciputat High School in South Tangerang, both partially and simultaneously. The type of research uses the associative quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 52 respondents. Data analysis techniques use: data instrument test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient. Hypothesis test using t test and F test. The results of the analysis show: The influence of leadership has a partial positive effect on teacher performance with a simple linear regression equation  $Y = 4,343 + 0,991 X_1$ . The correlation coefficient value of 0.86 means that it has a very strong relationship level and a determination coefficient of 0.753 means that teacher performance is influenced by leadership influence of 75.3%. This is proven by the t test obtained the calculated t value  $> t$  table ( $12,335 > t$  table 1,675) and reinforced by a significant value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Organizational culture partially has a positive effect on teacher performance, shown by the simple linear regression equation  $Y = 4,629 + 0,926 X_2$ . The correlation coefficient value of 0.928 means that it has a very strong relationship and the determination coefficient of 0.861 means that performance is influenced by competence of 86.1%. This is proven by the t test obtained the calculated t value  $> t$  table ( $17,602 > t$  table 1,675) and reinforced by the significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the research on the influence of leadership and organizational culture simultaneously on teacher performance at Darussalam Ciputat High School in South Tangerang were shown by the multiple linear regression equation  $Y = 3,046 + 0,254 X_1 + 0,730 X_2$ , a correlation coefficient value of 0.934, which means that it has a very strong relationship level and a determination coefficient of 0.872, which means that performance is influenced by work experience and competence of 87.2%. This is proven by the results of the hypothesis test F test obtained the calculated F value  $> F$  table ( $167,041 > 3,187$ ) and reinforced with a significance value  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Thus it is proven that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Darussalam Ciputat di Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 4,343 + 0,991 X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,86 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,753 artinya kinerja guru dipengaruhi oleh pengaruh kepemimpinan sebesar 75,3%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $12,335 > t$  tabel 1,675) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 4,629 + 0,926 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,928 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,861 artinya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 86,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $17,602 > t$  tabel 1,675) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Darussalam Ciputat di Tangerang Selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 3,046 + 0,254 X_1 + 0,730 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,934 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,872 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kompetensi sebesar 87,2%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $167,041 > 3,187$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

## PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha terencana untuk mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen kelas dan proses pembelajaran yang dikelola secara optimal. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia khususnya guru yang menjadi kunci utama karena mereka berperan langsung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Setiap instansi, termasuk sekolah, membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas secara profesional dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya peningkatan kualitas kinerja guru dapat diwujudkan melalui penerapan kepemimpinan yang tepat serta budaya organisasi yang mendukung. Kinerja guru yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diterima peserta didik.

Data kinerja guru SMA Darussalam Ciputat berdasarkan tingkat kelulusan siswa menunjukkan adanya penurunan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020 target kelulusan tercapai, namun tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 6%, dan penurunan lebih besar terjadi pada 2022 mencapai 27%. Tren ini mengindikasikan adanya persoalan yang perlu ditinjau, baik dari sisi kepemimpinan maupun budaya organisasi.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Menurut teori kepemimpinan modern, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dalam perkembangannya, kepemimpinan tidak lagi hanya berdasarkan bakat, tetapi juga melalui pelatihan, analisis, dan persiapan ilmiah.

Hasil pra-survei kepemimpinan terhadap guru SMA Darussalam menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan visioner, adaptif, dan membangun tim mendapat penilaian positif. Namun, aspek kepemimpinan inspiratif dan empatik justru dinilai lemah oleh sebagian besar guru. Kondisi ini menggambarkan adanya aspek kepemimpinan yang belum optimal dan dapat memengaruhi motivasi serta kinerja guru.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan signifikan dalam membentuk perilaku anggota organisasi. Budaya sekolah yang kondusif melalui nilai saling menghormati, tanggung jawab, kejujuran, dan kreativitas yang bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih terdapat guru yang kurang disiplin dan lebih mengutamakan urusan pribadi sehingga berdampak pada kelancaran pembelajaran.

Pra-survei budaya organisasi SMA Darussalam menunjukkan bahwa sebagian besar guru mendukung kerja tim, suasana kerja yang tidak monoton, orientasi terhadap lingkungan sekolah, dan ketelitian. Namun, aspek agresivitas dalam mengajar mendapatkan respons tidak setuju dari mayoritas guru. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang diharapkan belum sepenuhnya tercermin dalam perilaku para guru.

Berdasarkan keseluruhan temuan, baik dari sisi kepemimpinan maupun budaya organisasi, terlihat bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru. Penurunan kinerja yang tercermin dari tingkat kelulusan siswa menunjukkan perlunya pemberian yang lebih serius pada aspek kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh sebab itu, penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Darussalam Ciputat di Tangerang Selatan” menjadi penting untuk dilakukan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Menurut Wijono Sutarto (2018:4) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Fauziah dkk. (2018:58) “budaya organisasi adalah sekelompok nilai yang diperlakukan oleh manajemen perusahaan dalam mengelola dan mengatur perusahaan mereka untuk mencapai tujuan mereka”.

## **Kinerja Guru**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang besifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Darussalam Ciputat Tangerang Selatan. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dengan angka atau skala numerik.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah guru SMA Darussalam Ciputat di Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 52 Orang. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang ada, yaitu sebanyak 52 orang responden.

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif dilakukan setelah seluruh data terkumpul dengan tahapan: analisis deskriptif (mean, standar deviasi, nilai min–maks) menggunakan Skala Likert (1–5) yang kemudian diinterpretasikan melalui skala interval; pengujian instrumen meliputi uji validitas (korelasi product moment) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha) dengan bantuan SPSS; dilanjutkan uji asumsi klasik yang mencakup uji

normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (tolerance dan VIF), heteroskedastisitas (uji Glejser dan scatter plot), serta autokorelasi (Durbin-Watson). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja (dengan koefisien regresi, korelasi/R, dan determinasi/R<sup>2</sup>), serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) guna mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru) pada SMA Darussalam Ciputat Tangerang Selatan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL ANALISIS

#### Uji Normalitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,20612265
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,059
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (sig.) pada uji Kolomogorov-smirnov didapatkan nilai hitung sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dari itu dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dan dapat dikatakan responden telah mengisi kuesioner secara normal dalam penelitian ini.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,046	2,048		1,488	,143		
Kepemimpinan	,254	,124	,223	2,057	,045	,223	4,484
Budaya Organisasi	,730	,108	,732	6,764	,000	,223	4,484

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih tinggi yaitu di atas 0,10 dan juga VIF (*Variance Inflation Factor*) dari data di atas lebih kecil dari 10, pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai tolerancenya sebesar

0,223 dan nilai VIF sebesar 4,484 dan untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) nilai tolerancenya sebesar 0,223 dan nilai VIF sebesar 4,484 yang berarti data di atas atau variabel di atas tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3**

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	3,046	2,048		1,488	,143
Kepemimpinan	,254	,124	,223	2,057	,045
Budaya Organisasi	,730	,108	,732	6,764	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil persamaan regresi  $Y = 3,046 + 0,254X_1 + 0,730X_2$  menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak diperhitungkan, kinerja guru ( $Y$ ) berada pada nilai dasar 3,046. Koefisien 0,254 pada  $X_1$  berarti setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan, dengan budaya organisasi tetap, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,254. Sementara itu, koefisien 0,730 pada  $X_2$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi, dengan kepemimpinan tetap, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,730. Ini mengindikasikan bahwa, dalam model ini, budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan kepemimpinan, dengan asumsi variabel lain di luar model tidak diperhitungkan.

### Hasil Uji t

**Tabel 4.4**

#### Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	4,343	2,807		1,548	,128
Kepemimpinan	,991	,080	,868	12,335	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $12,335 > 1,675$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )  
Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Unstandardized Coefficients <i>B</i>	Std. Error		
1	(Constant)	4,629	1,958	2,364	,022
	Budaya Organisasi	,926	,053	,928	<b>17,602</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(17,602 > 1,675)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

### Hasil Uji F

Untuk pengujian pengaruh harga dan promosi penjualan secara simultan terhadap keputusan pembelian dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**

Model	Sum of Squares	<b>ANOVA<sup>a</sup></b>			
		Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3574,279	2	1787,139	<b>167,041</b>
	Residual	524,240	49	10,699	
	Total	4098,519	51		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(167,041 > 3,187)$  hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Persamaan  $Y = 4,343 + 0,991X_1$  menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan kepemimpinan akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,991. Korelasi sebesar 0,868 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, sementara R Square sebesar 0,753 menunjukkan bahwa 75,3% perubahan kinerja guru dijelaskan oleh kepemimpinan. Hasil uji t  $(12,335 > 1,675; \text{ sig. } 0,000 < 0,05)$  menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pada variabel Budaya Organisasi (X2), persamaan regresi  $Y = 4,629 + 0,926X2$  menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan budaya organisasi meningkatkan kinerja guru sebesar 0,926. Korelasi sebesar 0,928 menggambarkan hubungan yang sangat kuat, dan nilai R Square 0,861 menunjukkan bahwa 86,1% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi. Uji t menghasilkan nilai  $17,602 > 1,675$  dengan signifikansi 0,000, yang berarti budaya organisasi juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti bersama-sama mempengaruhi kinerja guru, ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda  $Y = 3,046 + 0,254X1 + 0,730X2$ . Korelasi ganda sebesar 0,934 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, dan R Square sebesar 0,872 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 87,2% variasi kinerja guru. Nilai F hitung  $167,041 > 3,187$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$  menegaskan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Darussalam Ciputat Tangerang Selatan.

## KESIMPULAN

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 4,343 + 0,991 X1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,86 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,753 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebesar 75,3%, sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $12,335 > t$  tabel 1,675) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 4,629 + 0,926 X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,928 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,861 artinya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 86,1% sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti . Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $17,602 > 1,675$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil penelitian kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 3,046 + 0,254 X1 + 0,730 X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,934 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,872 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kompetensi sebesar 87,2%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel ( $167,041 > 3,187$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **SARAN**

1. Pada indikator variabel kepemimpinan (X1), pernyataan “kepala sekolah menyelesaikan tugasnya sendiri” diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 2,5. Maka dari itu kepala sekolah SMA Darussalam harus lebih bertanggung jawab akan tugasnya sebagai pemimpin. Jika memang apabila memungkinkan untuk mendelegasikan tugasnya kepada guru, kepala sekolah harus mengidentifikasi tugas yang akan didelegasikan terlebih dahulu, lalu menjelaskan tugasnya dengan jelas dan memberikannya kepada guru yang tepat
2. Pada indikator variabel budaya organisasi (X2), pernyataan “mengadakan pelatihan tentang manajemen risiko pada guru” diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 3,37. Maka dari itu pihak SMA Darussalam perlu mengadakan pelatihan manajemen risiko secara berkala guna membuat guru dapat melihat dan menyelesaikan risiko yang mungkin terjadi kedepannya dengan penuh kehati-hatian.
3. Pada indikator variabel kinerja karyawan (Y), pernyataan “guru inisiatif dalam menyesuaikan metode pengajaran mereka dengan gaya belajar individu siswa dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran” diperoleh rata-rata skor terendah sebesar 3,69. Maka dari itu UPTD pihak SMA Darussalam perlu memperhatikan kinerja guru dengan melihat keinisiatifan guru dalam memberikan pengajaran mulai dari metode belajarnya hingga cara pengambilan nilainya.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan variabel yang lebih luas agar dapat meneliti variabel yang berbeda sebab dari hasil penelitian ini masih terdapat variabel lainnya yang mungkin mempengaruhi Kinerja Guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen. Jakarta: Ae Publishing.
- Anwar, S., Maskur, S., Jailani, (2019). Manajemen Perpustakaan. Jakarta: Zahlen Publisher.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Jakarta: Gramedia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hery. (2019). Manajemen Pemasaran. PT.Gramedia: Jakarta.
- Hutahaean, W. S. (2021). Pengantar Kepemimpinan. Jakarta: Ahlimedia Book.
- Mangkunegara, Anwar, P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Media Inn

Mu'ah, M. M., Indrayani, T. I., Masram, H., MM, M. P., & Sulton, M. (2023). Kepemimpinan, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada-Pers.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1 Edisi Ke-12), Jakarta: Salemba Empat.

Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. Jakarta: Indomedia Pustaka.

Sedarmayanti, (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). Pengantar manajemen. Jakarta: Prenada Media.

Supriadi, B. (2023). Pemajuan Aspek Kepemimpinan. Jakarta: iN Media

Wibowo. (2017). Perilaku Dalam Organisasi. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam perspektif organisasi,Jakarta: Kencana.

**Jurnal:**

Ardana, I. K. (2019). I Gde Manik Aditya Budi Suta 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Suatu organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi, terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi ma. 8(2), 8047–8074.

Asmara, Y., & Nindianti, D. S. (2019). Urgensi Manajemen Kelas untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sindang: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah, 1(1), 12-24.

Bahri, Moh Saiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: Jakad Publishing

Bella Tiara Ariesandi Simanjuntak, Syarifah Ida Farida, (2024), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arsa Indonesia Tangerang Selatan, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 7, No.4, Juli 2024

Enjam Hermawan, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Teknik Universitas xxx, Jurnal Inovasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Vol. 2 No. 1 (2020)

Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim, (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan, Jurnal Semarak, Vol. 3, No.2, JUNI 2020

- Khairudin. 2020. Kepemimpinan Kepala Sekolah di Tengah Pandemi Covid-19, Jurnal Pendidikan Edukasi. Vol. 08. N0. 02.
- Sutoro. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. 20(1), 104
- Syahril, S. (2019). Teori-teori Kepemimpinan. Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan, 4(02), 208-215.
- Syahyuni, Dedy. (2018), Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. Jurnal: Widya Cipta, Vol. II, Nomor 1.
- Ubabuddin. (2019). Hakikat Belajar Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar. Journal Edukatif, V(1), 18–27.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. Multiverse: Open Multidisciplinary Journal, 1(3).
- Zainudin, A., & Soeratin, H. Z. (2023). Peran Kepemimpinan di Era Multi eduhealthtainment 5.0. Journal of Islamic Education Leadership, 3(2), 158-168.