

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses budaya yang bertujuan untuk meningkatkan martabat dan posisi manusia dalam masyarakat, dan ini berlangsung sepanjang hidup mereka. Kualitas pendidikan yang ada memiliki dampak yang signifikan pada kelangsungan eksistensi negara itu sendiri. Dengan pendidikan yang berkualitas, negara menghasilkan sumber daya yang dapat menempatkan citra negara dalam konteks Indonesia. Dalam artikel yang ditulis oleh Maliki (2020, p. 1) Kualitas pendidikan di Indonesia mengkhawatirkan, seperti yang tercermin dalam hasil survei yang dilakukan oleh OECD (Organisation For Economic Co-operation and Development) pada tahun 2018. Survei ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia, khususnya di tingkat sekolah dasar hingga sekolah menengah, berada di peringkat yang rendah, yaitu peringkat 74 dari 79 negara. Dari hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa situasi dan standar pendidikan Islam di Indonesia saat ini masih sangat tertinggal dibandingkan dengan negara-negara lain.

Menurut Zamroni (2000, p. 19) menyatakan Sekolah sebagai sistem memiliki tiga aspek utama yang sangat terhubung dan berpengaruh pada kualitas pendidikan, yaitu proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta budaya sekolah. Peran kepala sekolah sangat penting dalam mengembangkan dan memupuk atmosfer akademik yang mendorong upaya-upaya inovatif di sekolah sehingga inovasi menjadi bagian dari norma budaya sekolah yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan atau tindakan kepala sekolah dalam memengaruhi, menginspirasi, memberi panduan, mengarahkan, dan memotivasi guru, staf, siswa, orang tua siswa, serta pihak-pihak terkait lainnya untuk bekerja bersama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kata lain, ini melibatkan cara kepala sekolah menjadikan orang lain bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan sekolah (Depdikbud, 1999, p. 11). Seorang kepala sekolah harus menekankan pentingnya memimpin sekolah sehingga guru merasa betah berada dalam tim kerja yang efektif, merasa senang dengan pekerjaannya serta merasa memperoleh sesuatu yang berguna dalam pekerjaannya (AH Ihsan, 2021). Seperti halnya organisasi pada umumnya, pemimpin harus berusaha mencari dan menerapkan cara terbaik dalam mengelola

organisasinya untuk mewujudkan efektivitas sekolah. Hal ini telah melahirkan beberapa teori gaya kepemimpinan.

Menurut Rosmiati (2010, p. 126) dalam memimpin lingkungan kerja yang dipimpinnya, seorang pemimpin menggunakan gaya dan tipe kepemimpinan sebagai watak, sikap dan cara untuk berkembang dalam pelaksanaan tugasnya. Banyak penggolongan gaya kepemimpinan menurut para ahli namun ada beberapa yang paling umum dimana disebutkan oleh Effendi (1993, p. 200) yakni gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan bebas dan gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang biasa digunakan dalam lembaga pendidikan, dimana pada gaya kepemimpinan ini, keikutsertaan serta kesadaran diri seorang pemimpin atau dikatakan kepala sekolah pada kelompok menjadi begitu terbuka sehingga jalinan interaktif berpeluang besar untuk kemudian setiap bagian anggota dapat menyuarakan pendapat ditengah pembentukan suatu keputusan bersama untuk program sekolah (Sanjani, 2018, p. 6). Keberhasilan budaya organisasi sekolah pada hakikatnya begitu besar dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah itu sendiri, Djafri (2015, p. 71) yang juga menjelaskan bahwa kualitas pendidikan dapat dipengaruhi oleh keberagaman corak dan warna serta bentuk budaya yang diperoleh dari gaya kepemimpinan dari seorang kepala sekolah yang kemudian menjadi salah satu jalan terselenggaranya kegiatan pendidikan yang beriring dan seimbang.

Budaya organisasi menjadi suatu pedoman guna suatu organisasi mencapai suatu hubungan, dimana budaya dalam organisasi ini dapat berupa ide, pikiran, perilaku, persepsi serta norma-norma yang akhirnya dapat dipercayai dan dijalankan bersama oleh setiap warga sekolah guna mencapai tujuan pendidikan (Widodo, 2007, p. 191).

Budaya organisasi dilihat dari pengertiannya menjadi suatu penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang lebih meningkat, dalam hal ini kepala sekolah diharapkan mampu memiliki kesadaran untuk dapat mengembangkan diri untuk kemudian dapat membentuk budaya organisasi sekolah pada arah yang lebih baik. Kendati demikian, pada kenyataannya masih ada saja kepala sekolah yang belum mampu menyadari betapa pentingnya budaya organisasi dalam lingkup sekolah.

Hal yang juga sejalan dengan pengamatan Djafri (2015, p. 60) yang menyebutkan bahwa masih banyak kepala sekolah yang belum mampu menjadi teladan ataupun panutan bagi anggota

bawahannya sehingga motivasi kerja tak dapat dilaksanakan efektif, banyak kepala sekolah masih memiliki nilai budaya rendah. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi. Banyak kepala sekolah yang tidak berperilaku baik dalam memimpin seperti yang terjadi di Kabupaten Purwakarta dimana kepala sekolah diberhentikan dan kembali menjadi guru. Ada 63 kepala sekolah atau sekitar 15% dari keseluruhan yang sudah diturunkan jabatannya karena tidak mampu memimpin sekolah dengan baik sehingga berdampak kepada fasilitas serta layanan yang buruk. Fasilitas dan pelayanan buruk berdampak pada budaya organisasi yang tak mampu di landasi dengan baik (Tri, 2016).

Tak hanya itu, budaya organisasi juga akan berantakan jika terjadi perselisihan di sekolah yang membuat kekacauan, seperti kejadian di salah satu SMA Negeri di Bandung dimana perselisihan atau konflik terjadi antar guru-guru dan kepala sekolah. Dampak dari perselisihan tersebut membuat siswa tidak mendapatkan ilmu dari guru karena guru menjadi enggan untuk mengajar. kegiatan belajar mengajarpun menjadi tak terkendali. Akhirnya kepala sekolah dan guru tidak dapat menjadi contoh baik bagi setiap siswa nya (Firmansyah, 2015).

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Djafri (2015) yang membuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan positif berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, berdasar nilai koefisien jalurnya signifikan yaitu  $p_{y1} = 0,392$ . Juga pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap empati dengan nilai koefisien jalurnya yang signifikan yakni  $p_{21} = 0,603$ . Pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien jalurnya yang signifikan yakni  $p_{31} = 0,852$  hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan kontribusi sikap dan perilaku terhadap peningkatan nilai budaya organisasi, empati dan motivasi organisasi. Tak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2011) mendapatkan hasil bahwasannya budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja guru memiliki hubungan yang positif signifikan.

Hasil tinjauan awal peneliti pada sekolah Muhammadiyah yang ada di kecamatan Cibiru kota Bandung yakni SMK Muhammadiyah 2 Bandung dan SMA Muhammadiyah 4, peneliti menemukan berbagai fenomena yang memberikan gambaran bahwasanya kepala sekolah pada setiap sekolah tersebut memiliki kedekatan dan hubungan yang baik dengan para staf di bawahnya, salah satu contoh jelasnya ialah mengenai bagaimana interaksi antar keduanya yang seperti tanpa batasan disertai keterbukaan komunikasi, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan seperti itu biasanya memiliki keterbukaan besar terhadap perubahan yang mungkin dapat terjadi dari berbagai

arah, hanya saja dalam beberapa kegiatan budaya disekolah seperti Shalat Dhuha dan membaca surat Yasin bersama, kepala sekolah jarang hadir dalam keikutsertaannya dalam hal ini biasanya para guru mengikuti bagaimana kepala sekolah bersikap, dimana pada akhirnya hal seperti ini dapat berpengaruh serta menjadi halangan budaya sekolah berkembang pada perubahan terbaik.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi urgensi penting untuk membentuk serta mengembangkan budaya organisasi sekolah, sejalan dengan yang dikatakan Zamroni (2000, hal. 147) bahwasannya perubahan kultur “sehat” haruslah dimulai dari bagaimana kepala sekolah dalam kepemimpinannya.

Penelitian ini memiliki fokus kepada kepemimpinan demokratis yang dapat mempengaruhi budaya organisasi sekolah sehingga memiliki kebaruan variabel secara spesifik yang membahas mengenai kepemimpinan demokratis dibandingkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang berfokus kepada kepemimpinan tanpa spesifik gaya yang dipakai pemimpinnya sehingga mempengaruhi kinerja, motivasi, dan hal lainnya serta pemilihan lokasi penelitian dimana belum pernah ada penelitian serupa di tempat tersebut.

Situasi dan kondisi yang ditemukan di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru, peneliti memiliki ketertarikan untuk kemudian melakukan penelitian di sekolah tersebut mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi sekolah (Penelitian di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru?
2. Bagaimana Budaya Organisasi di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap budaya organisasi di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dilihat dari permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru.
2. Untuk mendeskripsikan Budaya Organisasi di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru.
3. Untuk menganalisis Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap Budaya Organisasi di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoretis
  - a. Dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.
  - b. Penelitian ini pun diharapkan mampu menjadi sumber informasi untuk pembaca serta berbagai pihak yang berkepentingan tentang mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap Budaya Organisasi.
2. Manfaat praktis
  - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi guru dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan budaya organisasi di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan mutu pendidikan.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Dalam kepemimpinannya kepala sekolah diharuskan dapat bekerja sama dengan guru-guru untuk menciptakan serta mengembangkan budaya organisasi sekolah. Upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah kemudian berkontribusi nilai positif sehingga menciptakan perubahan budaya organisasi yang lebih baik. Menurut Rosmiati (2010, p. 126) tipe dan gaya kepemimpinan pendidikan menjadi sebuah sikap, watak dan cara-cara kepala sekolah untuk melaksanakan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan

demokratis menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam lingkup pendidikan atau sekolah.

Menurut Susanto (2016, p. 8), dalam kepemimpinan demokratis keinginan dan ide-ide para bawahan dipertimbangkan. Keputusan akhir terbentuk atas diskusi dan kedekatan hubungan semua anggota. Robbins dan Cautler dalam Tambunan (2015, p. 49) menjelaskan bahwa pemimpin bergaya demokratis berkecenderungan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan maupun pendelegasian wewenang, sehingga setiap anggota dapat menunjukkan partisipasinya dalam pembentukan metode dan sasaran kerja, sehingga dapat menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Jaja Jahari (2013, p. 115) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan demokratis tidak memosisikan dirinya sebagai penguasa organisasi dan satu-satunya penentu kebijakan, akan tetapi ia menerapkan peran sebagai *leader* di tengah-tengah anggota kelompoknya. Dijelaskan Oleh James Macgregor Burn (1978) kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dari para pengikut dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian masukan yang luas serta dapat memotivasi dan menginspirasi bawahan demi tercapainya tujuan organisasi.

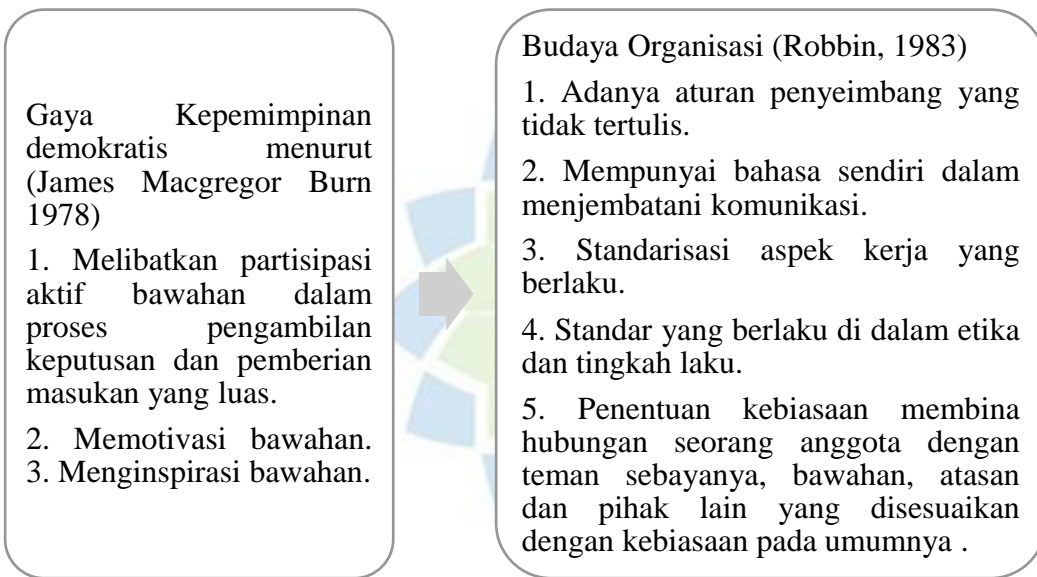
Dengan demikian, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan demokratis akhirnya mampu untuk menerima dan menjadi wadah serta terbuka pada setiap kritik dan saran dari bawahan, kemudian dapat menjadi inspirasi dan memotivasi bawahan agar tujuan organisasi tercapai sehingga dapat menimbulkan respon positif yang berpengaruh pada budaya organisasi sekolah. Sehingga berdasar pemikiran ini dapat di duga bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan Demokratis kepala sekolah terhadap budaya organisasi sekolah.

Budaya organisasi sekolah telah ada sejak organisasi itu sendiri dan biasanya berupa aturan penyeimbang yang tidak tertulis, mempunyai bahasa tersendiri dalam menjembatani komunikasi antara anggota, adanya standarisasi aspek kerja yang telah dilakukan, standar yang berlaku di dalam etika dan bertingkah laku, penentuan kebiasaan membina hubungan seorang anggota dengan teman sebayanya, bawahan, atasan dan pihak luar, dan kebiasaan lain yang disesuaikan dengan kebiasaan pada umumnya dan tindakan yang cukup pandai di dalam kerja organisasi dan tindakan yang tidak perlu dilakukan (Robbin, 1983).

Berdasarkan konsep budaya organisasi seperti yang dikemukakan oleh Robbin (1983) tersebut di atas, apabila ditelaah lebih rinci, ada beberapa unsur yang terkandung dalam budaya organisasi antara lain dapat disebutkan sebagai berikut: (1) adanya aturan penyeimbang yang tidak tertulis

(2) mempunyai bahasa sendiri dalam menjembatani komunikasi, (3) standarisasi aspek kerja yang berlaku, (4) standar yang berlaku di dalam etika dan tingkah laku, (5) penentuan kebiasaan membina hubungan seorang anggota dengan teman sebayanya, bawahan, atasan dan pihak lain yang disesuaikan dengan kebiasaan pada umumnya.

Penjelasan tersebut memungkinkan peneliti untuk mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi sekolah. Berikut tabel kerangka berpikir pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi sekolah.



Gambar 1. 1. Skema Kerangka Berpikir

Keterangan       $\longrightarrow$       = Variabel X mempengaruhi variabel Y

## F. Hipotesis Penelitian

Di dalam penelitian ini akan menggunakan hipotesis kerja ( $H_a$ ) dan hipotesis nihil ( $H_o$ ).

### 1. Hipotesis kerja ( $H_a$ )

Hipotesis kerja menyatakan adanya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Jadi hipotesis kerjanya adalah “Ada pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap budaya organisasi sekolah. di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru”

### 2. Hipotesis Nihil ( $H_o$ )

Hipotesis nihil menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Jadi hipotesis nihilnya adalah “Tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah

terhadap budaya organisasi sekolah di SMA Muhammadiyah 4 & SMK Muhammadiyah 2 Se-Kecamatan Cibiru”

### **G. Penelitian Terdahulu**

Bagian ini menampilkan kajian hasil peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini serta menemukan perbedaannya, sebagai berikut:

1. Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Djafri (2015) “Pengaruh gaya kepemimpinan empat dan motivasi terhadap budaya organisasi” Membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi, berdasarkan nilai koefisien jalurnya yang signifikan yakni  $p_{y1} = 0,392$ . Demikian juga pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap empati dengan nilai koefisien jalurnya yang signifikan yakni  $p_{21} = 0,603$ . Pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien jalurnya yang signifikan yakni  $p_{31} = 0,852$  hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan kontribusi sikap dan perilaku terhadap peningkatan nilai budaya organisasi, empati dan motivasi organisasi. Ketiga hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung positif terhadap peningkatan budaya organisasi, dan secara tidak langsung melalui variabel empati dan motivasi berprestasi.
2. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Prastya (2016) “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bangunan B.j. Home di Yogyakarta” menyatakan bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pengaruh yang sangat dominan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kurang baik bagi perusahaan karena beberapa karyawan masih kurang mematuhi peraturan yang dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan.
3. Jurnal penelitian Suharyanto (2014) “Pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja guru di beberapa sma di kab Gresik” menyatakan bahwa variabel perilaku anggota organisasi berpengaruh secara signifikan sebesar 85,6% terhadap kinerja guru, dalam hal ini dapat diartikan bahwa perilaku anggota yang baik, dalam hal ini anggota organisasi berdisiplin, terdapat kerja sama yang baik, serta memiliki tanggung jawab terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja. Sedangkan kreativitas anggota pada pengujian secara bersama-sama



- berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru, hal ini dapat dikarenakan anggota organisasi tidak mendapat jalur komunikasi yang baik kepada pimpinan atau sesama anggota. Selanjutnya pada variabel loyalitas anggota, terdapat pengaruh sebesar 28,7% terhadap kinerja guru, dalam hal ini, motivasi dan komitmen terhadap organisasi akan menentukan kinerja yang diharapkan pada organisasi tersebut.
4. Jurnal penelitian Ginting (2011) “Hubungan budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sman kota binjai” Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru dan koefisien korelasi sebesar 0,759, 2) terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan koefisien korelasi sebesar 0,719 3) terdapat hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 29,093 + 0,389 X1 + 0,364 X2$ .
  5. Skripsi yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di sma negeri 3 Tangerang, di tulis oleh Laili Azzumar menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan bersifat positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru sebesar 75,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti adanya kompensasi, motivasi kerja , kondisi lingkungan kerja , dan lain – lain.
  6. Jurnal penelitian Deny (2020) berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa rata-rata skor keseluruhan untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan tiga indikator yaitu 3,01 berada pada rentang kategori skor 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan pimpinan mempunyai pengaruh yang cukup baik terhadap budaya organisasi bagi para pegawai yang terdapat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
  7. Jurnal penelitian Mardiani (2014) “Pengaruh Gaya kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada kantor sekretariat daerah kota Samarinda” Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,543$  di mana pedoman untuk memberikan

interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,400 – 0,599 yang termasuk kategori sedang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda termasuk dalam kategori sedang, Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang ada harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan dan menjadi lebih baik lagi.

8. Jurnal penelitian Eko (2021) “Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja” menyatakan, Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Dari hasil olah data SPSS menunjukkan nilai hasil dampak terhadap kepuasan kerja menunjukkan mean value 4,22. Maka dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Nilai rata-rata 4,04 untuk pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru gaya kepemimpinan positif memberi dampak terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja guru. Maka, dapat disimpulkan dampak positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan motivasi guru merupakan pertanda baik bagi individu dan perkembangan SMK. Implikasi penelitian ini dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.
9. Jurnal Penelitian Silvia (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Mts Yayasan Perguruan Miftahul Ulum Dolok Masihul” Menyatakan, Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris di mana hasil pengujian regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,898 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat dan koefisien determinasinya sebesar 0,806 artinya gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah (X) memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 80,6%. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 4,344 sedangkan nilai t tabel = 2,042. Oleh karena t hitung (4,344) > t tabel(2,042), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul ‘Ulum Dolok Masihul dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 56,221 + 1,475X$ .

10. Jurnal Penelitian Anggraeni (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan” Menyatakan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh dan penting dalam dunia pendidikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase mencapai 100%. Dan juga dengan mengikuti organisasi akan berdampak baik pada nilai akademik, ditunjukkan dengan 70% mahasiswa merespons berdampak baik, 5% berdampak buruk, 25% tidak berdampak. Pendapat dari 20 mahasiswa mengatakan bahwa pengaruh budaya organisasi sangat penting dan berpengaruh serta berdampak baik dalam dunia pendidikan.

