

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KREATIFITAS GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Olga Maria Wahani

SD Negeri 81 Manado. Jalan Loreng Bailing Lingkungan 6 Kecamatan Bunaken

Kota Manado, Sulawesi Utara. Kode Pos: 95231

E_mail: olga_171067@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif uji pengaruh, yaitu menganalisis ada atau tidaknya hubungan antar variabel variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 81 Kota Manado dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kreativitas guru dan kinerja guru di SD Negeri 81 Kota Manado. Hasil penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kreativitas guru. (2) Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kreativitas guru, namun secara statistik tidak signifikan. (3) Terdapat pengaruh langsung kreativitas terhadap kinerja guru, namun secara statistik tidak signifikan. (4) Tidak terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. (5) Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru. (6) Terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kreativitas. Artinya, kreativitas merupakan variabel yang mengantari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. (7) Tidak terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kreativitas. Artinya, kreativitas guru dalam penelitian ini bukan merupakan variabel yang mengantari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kreativitas guru; dan kinerja guru.

Abstract: This study uses a descriptive study of the influence test, which analyzes whether or not there is a relationship between the independent variables and the dependent variable. This research was conducted at SD Negeri 81 Manado City with the aim of analyzing the influence of leadership style and organizational culture variables on teacher creativity and teacher performance at SD Negeri 81 Manado City. The results of the study are as follows: (1) There is a direct influence of leadership style on teacher creativity. (2) There is a direct influence of organizational culture on teacher creativity, but it is not statistically significant. (3) There is a direct effect of creativity on teacher performance, but it is not statistically significant. (4) There is no direct effect of leadership style on teacher performance. (5) There is a direct influence of organizational culture on teacher performance. (6) There is an indirect influence of leadership style on teacher performance through creativity. That is, creativity is a variable that mediates the influence of leadership style on teacher performance. (7) There is no indirect influence of organizational culture on teacher performance through creativity. That is, teacher creativity in this study is not a variable that mediates the influence of organizational culture on teacher performance.

Keywords: Leadership style; cultural organizations; teacher creativity; and teacher performance.

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu komponen yang dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah yang menjadi tolok ukur pendidikan, wajib untuk terus meningkatkan kualitas ke arah guru yang professional, dikatakan demikian karena guru yang professional memiliki peran penting dalam menyelenggarakan aktivitas pendidikan di sekolah. Membahas kinerja guru sangatlah penting, sebagaimana yang telah diungkapkan Wibowo dan Phil (2007), bahwa konsep kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi.

Dengan bertolak dari pendapat Wibowo dan Phil (2007), kinerja guru dipahami sebagai tindakan guru dalam melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Selain dari itu guru juga dituntut adanya kreativitas dalam melaksanakan pembelajaran, kerjasama dengan warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian baik jujur dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab dalam tugas, sehingga tujuan

akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Akan tetapi dalam pengamatan penulis di lapangan, kinerja guru di SD Negeri 81 Kota Manado masih belum maksimal, sehingga penulis ingin mengkaji melalui unsur-unsur yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Unsur-unsur dimaksud adalah: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kreativitas guru.

Pertanyaan masalahnya, adalah dirumuskan sebagai berikut: 1)Apakah ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi di SDN 81 Kota Manado ?. 2)Apakah ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap kreatifitas guru di SDN 81 Kota Manado ? 3)Apakah ada pengaruh positif langsung budaya organisasi terhadap kreatifitas guru di SDN 81 Kota Manado ?

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kata benda dari pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009). Gaya kepemimpinan

merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan warga mencapai tujuan.

Kepala sekolah bukan hanya sebagai pemegang otoritas di sekolah yang direpresentasikan dalam bentuk kepemimpinan dan manajerial, tetapi jauh melampaui itu, juga berperan sebagai pendidik, administrator, bahkan wirausahawan. Semua peran ini diperlukan agar kepala sekolah dapat memberdayakan dan mengembangkan segenap potensi yang ada di sekolah, termasuk pengembangan peserta didik menjadi insan-insan berpengetahuan luas, pemberdayaan guru menjadi pendidik yang mampu melakukan tugas pembelajaran dengan maksimal, dan pengembangan sekolah menjadi organisasi pembelajaran berorientasi mutu pendidikan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam kerangka manajemen sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimal-

kan seluruh potensi dan sumber daya manusia, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang harus dimiliki adalah bagaimana; membimbing, mendorong, mengarahkan warga sekolah, namun semua yang diharapkan belum dijalankan oleh kepala sekolah sebagai ujung tombak dan kemudi jalannya lembaga kependidikan, pemimpin dalam lembaga pendidikan untuk mengarahkan warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan menurut Terry (2012 dalam (Mulyasa, 2009) adalah suatu aktivitas yang bisa mempengaruhi orang-orang agar bisa diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin terlihat dari gaya kepemimpinannya yang nampak dalam tujuh indikator yang sering disingkat menjadi EMASLIM (Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator).

Budaya Organisasi

Secara konseptual Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa

budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi yang seharusnya muncul ialah nilai-nilai keunggulan sekolah yang harus diraih dan dipertahankan, budaya gotong royong untuk bekerja bersama meningkatkan prestasi akademik sekolah, serta adanya beban jika tujuan yang diinginkan tidak tercapai.

Budaya organisasi di sekolah adalah mengacu pada keyakinan bersama dari sebuah kelompok, kebiasaan dan gaya hidup. Budaya organisasi sekolah termasuk didalamnya elemen penting dari jadwal, kurikulum, demografi, kebijakan-kebijakan, demikian juga interaksi sosial yang terjadi dengan struktur-struktur tersebut.

Dapat dikatakan bahwa keadaan sekolah yang kondusif, merupakan salah satu syarat bagi terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, dan kegiatan berpusat pada siswa adalah contoh praktis budaya sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa.

Kreativitas Guru

Secara konseptual Rogers (dalam Munandar, 2011) mendefinisikan kreativitas sebagai proses munculnya hasil-hasil baru ke dalam tindakan. Ide baru itu muncul dari karakter individu yang berinteraksi dengan individu lain, pengalaman, maupun keadaan hidupnya.

Dengan demikian kreativitas di sekolah dipahami sebagai terobosan baru dalam hal mendesain RPP, penguasaan media pembelajaran, serta terampil menggunakan media elektronik dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan kreativitas diharapkan guru mampu menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai salah satu sarana dalam pembelajaran.

Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut (Nogi 2005).

Kinerja berhubungan dengan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Armstrong dan Baron dalam Wibowo dan Phil, 2007). Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan tentang kemampuan kerja pegawai sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (Munandar, 1991). Sedangkan menurut Nawawi (1997: 89) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

Prawirosentono dalam Pasolong (2007) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan

dukungan manajemen. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dengan demikian kinerja seseorang haruslah terkait dengan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan. Hasil kerja tersebut dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan ketepatan waktu. Jadi kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap permasalahan hubungan kinerja guru SD Negeri 81 Kota Manado dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kreativitas guru dan kinerja guru di SD Negeri 81 Kota Manado.

Metode penelitian yang dipergunakan adalah penelitian deskriptif uji pengaruh, dimana peneliti mencoba menganalisis apakah ada atau tidaknya

hubungan antar variabel terutama variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2007), bahwa yang dimaksud dengan variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi atau menyebabkan adanya perubahan atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen bisa disebut sebagai *output* dan variabel ini sering juga disebut sebagai variabel terikat.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang disebut sebagai variabel eksogenus, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), serta dua variabel endogenus, yaitu

Kreativitas (X_3) dan Kinerja Guru (Y). Variabel Kreativitas menjadi variabel antara.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan gambaran umum data variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kreativitas guru (X_3), dan Kinerja guru (Y) yang meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, simpangan baku, dan median (Me) yang ditunjukkan dalam sajian data bentuk tabel distribusi frekuensi yang ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Statistik Deskriptif Semua Variabel Penelitian

Statistik	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Budaya Organisasi (X_2)	Kreativitas Guru (X_3)	Kinerja Guru (Y)
N	87	87	87	87
Minimum	72	73	41	74
Maksimum	140	140	65	95
Median	125,00	123,00	59,00	88,00
Rata-rata	117,74	116,44	57,63	88,28
Simpangan Baku	20,382	18,730	5,622	3,958

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1 pada Gaya Kepemimpinan (X_1) diketahui skor teoretik terendah 28, skor tertinggi (5×28) = 140, skor minimum = 72; skor maksimum = 140;

rata-rata skor= 117,74; simpanan baku = 20,382; median= 125.

Pada Variabel Budaya Organisasi (X_2) diketahui skor teoretik terendah 28, skor tertinggi (5×28) = 140, skor minimum = 73; skor maksimum = 140;

rata-rata skor = 116,44; simpangan baku = 18,730; median = 123.

Pada Variabel Kreativitas (X3) diketahui skor teoretik terendah 13, skor tertinggi $(5 \times 13) = 65$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh skor minimum = 41; skor maksimum = 65; rata-rata skor = 57,63; simpangan baku = 5,622; median = 59.

Pada Variabel Kinerja (Y) diketahui skor teoretik terendah 19, skor tertinggi $(5 \times 19) = 95$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh skor minimum = 74; skor maksimum = 95; rata-rata skor = 88,28; simpangan baku = 3,958; median = 88.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif langsung terhadap kreativitas guru. Hal ini memberikan bukti secara empiris bahwa peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh seorang pimpinan kepala sekolah akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kreativitas guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ternyata gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang berpengaruh dalam rangka menggali potensi dan meningkatkan kreativitas kerja guru dalam proses pembelajaran.

Dapat dikatakan bahwa implikasi dari penelitian ini adalah untuk menggali potensi dan meningkatkan kreativitas kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah *“Leadership style is a pattern of behavior designed to influence subordinates in order to maximize performance owned subordinates so that the performance of the organization and the organization's goals can be maximized.”*

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kreativitas guru sehingga proses pembelajaran menyenangkan dan dimaksimalkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Patoni (2018) tentang Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Kinerja Guru terhadap Efektivitas Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Dasar di Kota Manado, diperoleh hasil data analisis deskriptif, bahwa: *Pertama*, nilai rata-rata dari keseluruhan item variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3.94, yang termasuk dalam kategori

“Baik”. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional pada SD di Kota Manado berada pada kategori “Baik”. *Kedua*, diperoleh nilai rata-rata dari keseluruhan item variabel kreativitas kinerja guru sebesar 4.48 yang termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Hal ini berarti bahwa kreativitas kinerja guru pada SD di Kota Manado berada pada kategori “Sangat Tinggi”.

Terdapat pengaruh positif langsung Budaya Organisasi terhadap Kreativitas Guru. Antara kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Fenomena yang kita dapatkan pada suatu organisasi, seperti: etos kerja karyawan, *team work*, kesejukan, ketenangan, sikap, keramah tamahan, integritas, dan lain-lain, yang kesemuanya menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut dan juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut, perumpamaannya

bagaimana dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian bahwa Budaya organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup hubungan sesama rekan sekerja, hubungan antara guru dengan kepala sekolah, keterbukaan dalam organisasi, fasilitas yang mendukung, serta suasana lingkungan kerjanya nyaman. Penilaian budaya organisasi pada penelitian ini berdasarkan pendapat Hoy dan Miskel (2001) diukur dari dimensi *supportive* (keterdukungan), *collegial* (persahabatan), *Intimate* (keintiman), *directive* (penunjukan), *restrictive* (membatasi), dan *disengaged* (pemisahan), jadi budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru. Sekolah yang memiliki budaya organisasi baik akan meningkatkan pemimpin menerapkan style yang tepat dan maksimal, akan membuat nyaman guru dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam bekerja sebab ada pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru karena harus melalui jalur kreativitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kreativitas sebesar 0,436 dan kreativitas guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 0,069. Artinya, kreativitas guru belum tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan guru. Uji hipotesis menunjukkan kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kreativitas guru di sini merupakan ide-ide dan inovasi baru yang ditunjukkan guru dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru baik dalam proses belajar mengajar maupun dalam menyiapkan proses pembelajaran tersebut. Tidak berpengaruhnya kreativitas terhadap kinerja guru dikarenakan oleh factor motivasi dan etos kinerja, lingkungan, tugas dan tanggung jawab serta optimalisasi.

Mengulang penelitian yang dilakukan oleh Achmad Patoni (2018) tentang Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Kinerja Guru terhadap Efektivitas Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Dasar di Kota Manado, diperoleh hasil data analisis deskriptif, bahwa; *Pertama*, diperoleh nilai rata-rata dari kese-

luruhan item variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3.94, yang termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional pada SD di Kota Manado berada pada kategori "Baik". *Kedua*, diperoleh nilai rata-rata dari keseluruhan item variabel kreativitas kinerja guru sebesar 4.48 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa kreativitas kinerja guru pada SD di Kota Manado berada pada kategori "Sangat Tinggi".

Dengan hasil demikian, maka hasil penelitian semakin memperkuat teori-teori dan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas guru, tapi ada yang tidak sejalan dengan teori dimana tidak berpengaruh namun bukan menolak teori, tetapi temuan ini menunjukkan kreativitas guru tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru. Kreativitas guru di sini merupakan ide-ide dan inovasi baru yang ditunjukkan guru dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru baik dalam proses belajar mengajar maupun dalam menyiapkan proses pembelajaran tersebut. Tidak berpengaruhnya kreativitas terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kreativitas bukan salah satu

faktor yang berpengaruh pada kinerja guru. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: faktor motivasi, etos kinerja, lingkungan, tugas, dan tanggung jawab, serta optimalisasi.

Faktor-faktor kinerja guru terdiri dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor internal karyawan atau guru, dan faktor lingkungan eksternal (Wirawan, 2009) yang dijelaskan sebagai berikut: 1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi. 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan budaya organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan

untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan. 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kreativitas guru. (2) Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kreativitas guru, namun secara statistik tidak signifikan. (3) Terdapat pengaruh langsung kreativitas terhadap kinerja guru, namun secara statistik tidak signifikan. (4) Tidak terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. (5) Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru. (6) Terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kreativitas. Artinya, kreativitas merupakan variabel yang

mengantarai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. (7) Tidak terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kreativitas. Artinya, kreativitas guru dalam penelitian ini bukan merupakan variabel yang mengantarai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

SARAN

Mengacu pada hasil penelitian dan simpulan penelitian dapat dikemukakan saran sebagai berikut: (1) Upaya meningkatkan kinerja guru yang maksimal pada guru SD Negeri di Kota Manado, maka kepala sekolah harus berperan penting sebagai penyemangat dan pendorong dalam peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru. Gaya kepemimpinan situasional dengan pendekatan EMASLIM harus diwujudkan serta menjadi pembiasaan dalam pelayanan setiap hari bagi para guru, budaya organisasi yang kondusif mampu mencerminkan nilai organisasi sekolah, norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru, nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah, fokus dari semua kegiatan di sekolah adalah kepuasan pelanggan. Adanya ketentuan dan

aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi sekolah, suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah. Sehingga suasana yang berbudaya di lingkungan sekolah dapat terbiina, demikian pula kreativitas guru untuk menemukan ide-ide, memecahkan masalah, menghasilkan ide, optimis dan terbuka serta bertanggung jawab. Oleh sebab itu sinergitas dari berbagai pihak menjadi hal yang wajib untuk tetap terjaga demikian pula semua itu akan terlaksana baik jika ada sinergitas antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi sekolah, dan kreativitas guru karena itu peran semua pihak sangat dibutuhkan. (2) Gunakan instrumen penelitian ini menjadi acuan penelitian lanjutan, guna meneliti variable yang sama namun pada populasi yang berbeda juga digunakan untuk mengukur variable yang akan diteliti di jenjang pendidikan yang berbeda. (3) Gunakan hasil penelitian ini menjadi sumber informasi bagi Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Manado dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru di setiap satuan pendidikan SD yang menjadi tanggung jawab.

DAFTAR RUJUKAN:

- Hasibuan, Malayu, S. P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yaremis T. (1995). *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Yogyakarta: Fisip UGM.
- Miskel, C. G., & Hoy, W. K. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, Haris. (1991). *13 Kinerja Rahasia Kekuatan*. Bandung: Alumni.
- Munandar, Utami. (2011). *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*. Jakarta: Gramedia.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nogi, Hessel. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Patoni, Achmad. (2018). Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Dasar di Kota Manado. *Jurnal Ilmiah*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, S. E., dan Phil, M. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.