

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah sebuah landasan yang penting bagi sumber daya manusia yang berkualitas di suatu negara dapat dihasilkan dari sistem pendidikan yang terlaksana dengan baik oleh negara tersebut. Taraf pendidikan di Indonesia adalah standar tenaga pendidik yang selanjutnya akan berdampak pada proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah. Menurut hasil survei *Programme for International Student Assessment (PISA)* 2019 dalam Alfian *et al.*, (2023) memotret beberapa masalah pendidikan Indonesia. Dalam kategori kemampuan membaca, sains, dan matematika, skor negara Indonesia tergolong rendah karena berada di urutan ke-74 dari 79 negara. Bahkan hasil ini sangat jauh menurun dibandingkan tiga tahun sebelumnya, yakni pada tahun 2016, dimana Indonesia berada pada urutan ke-62 dari 70 negara yang mengikuti serangkaian tes PISA. Realisasi peningkatan kualitas pendidikan akan bergantung pada kinerja setiap anggota yang berpartisipasi dalam suatu sistem pendidikan, oleh karena itu, semua bagian yang berpartisipasi dalam sistem pendidikan harus beroperasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya agar sistem pendidikan berjalan dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Sari *et al.*, 2021).

Abdul *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa definisi pendidik sebagai Sumber Daya Manusia merupakan individu yang menempati posisi yang memegang peran penting dalam pendidikan. Sumber daya manusia merupakan modal utama yang tidak ada habisnya dari sebuah entitas usaha yang menciptakan nilai tambah, memastikan dan mewujudkan misi strategis yaitu kelangsungan hidup (Santoso *et al.*, 2020). Negara yang maju dalam pendidikan sumber daya manusia dapat dengan mudah meningkatkan tingkat produktivitas mereka, sedangkan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang unggul membutuhkan pendidikan yang trampil dan terdidik. Sumber daya manusia seorang pendidik sangat diperlukan dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan (Novalianti *et al.*, 2022).

Pendidikan di Indonesia umumnya diselenggarakan di sekolah dengan kepala sekolah sebagai pimpinannya. Banyaknya gaya kepemimpinan yang ada akan mempengaruhi budaya organisasi suatu instansi pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru (Wote & Patalatu, 2019). Sedangkan Gaya kepemimpinan berpengaruh dalam kinerja guru karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain yang ada dalam satu kelompok dalam menata perilaku untuk mencapai tujuan bersama (Indajang *et al.*, 2020). Adzkiya (2020) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pertukaran, melainkan memberikan dorongan pada bawahan untuk melakukan kinerja yang diharapkan dengan melakukan stimulasi intelektual dan menginspirasi para bawahan untuk melebihi minat-minat pribadi mereka demi tujuan, misi, dan visi kolektif yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan yang efektif, seorang kepala sekolah dapat memonitor, mengendalikan, memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tujuan, harapan, visi, dan misi yang diemban melalui sekolah. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzan *et al.*, (2019) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Namun gaya kepemimpinan saja tidak cukup dalam mencapai tujuan organisasi, akan tetapi faktor kompetensi guru juga sangat berpengaruh, selain gaya kepemimpinan penting adanya kompetensi guru dalam tata Kelola di Lembaga Pendidikan.

Mukhtar & Luqman (2020) menjelaskan bahwa kompetensi guru ialah kemampuan yang dimiliki guru untuk melaksanakan berbagai kewajiban dengan penuh kelayakan dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Rohman (2020) kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar, kompetensi yang dimaksud akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang dapat menumbuhkan kompetensi manajerial tersebut serta memberikan pelatihan yang relevan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan (Nirmah & Muslichah, 2021). Hasil penelitian Elfrida *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, selain kompetensi

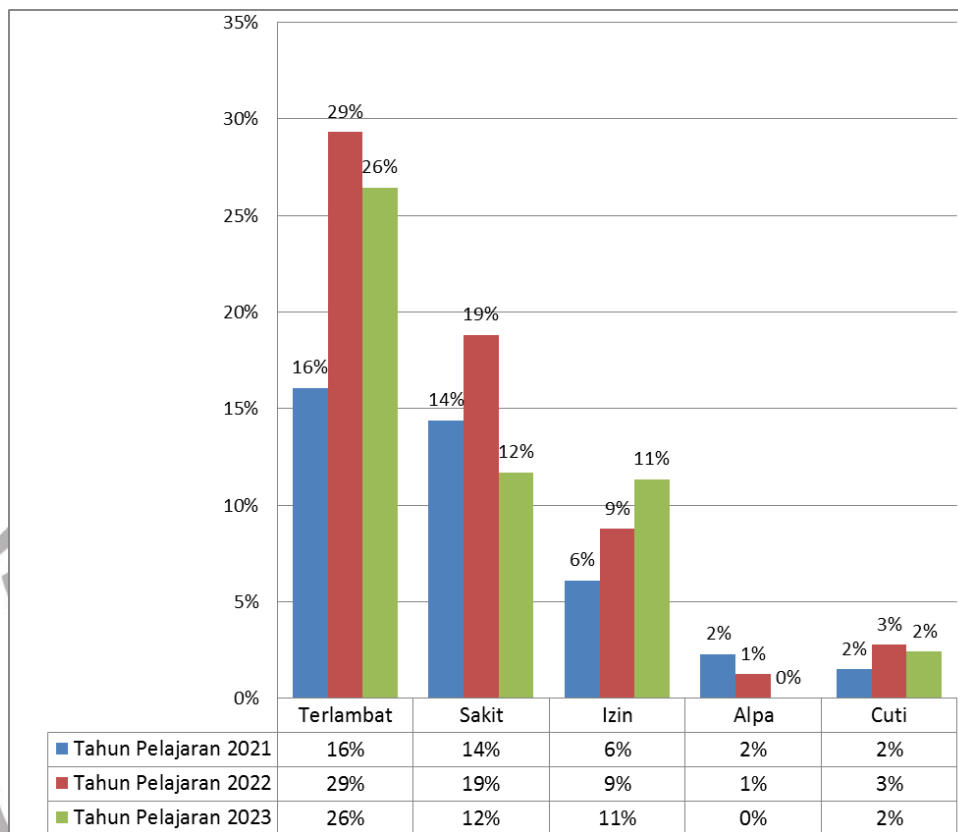
yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi dinyatakan sebagai satu sistem nilai-nilai, norma-norma, keinginan dan keyakinan yang digunakan dalam sebuah organisasi dan berfungsi untuk mengendalikan serta mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi, berbuat dan berperilaku dalam organisasi (Syahril, & Ningrum, 2021). Meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui budaya organisasi yang mengedepankan itikad untuk bekerja, membudayakan kegiatan bekerja dengan orientasi kegiatan langsung pada apa yang menjadi tugas pokok utama seorang guru (Sari *et al.*, 2021). Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurlaili & Aiyub (2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja dan produktivitas karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, hal ini menuntut organisasi selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan organisasi, sehingga dapat bersaing dengan institusi lain. Bahkan harus mampu berada pada posisi paling atas (Sihombing & Batoebara, 2019). Sedangkan Zulkarnaen *et al.*, (2020) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang digambarkan dari kompetensi yang dimilikinya ketika menghadapi situasi dan kondisi pekerjaannya di sekolah (Giantoro *et al.*, 2019). Kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya sekolah (Utami & Negara, 2021).

Sekolah Dasar Al Ibrah yang berada di Kabupaten Gresik merupakan Sekolah Dasar yang mempunyai konsep *one for all*, yaitu memadukan kurikulum pendidikan umum pendidikan agama dan keterampilan hidup (*life skill*). Lingkungan Pendidikan di Sekolah Dasar Al Ibrah yang dibangun dengan budaya islami yang menyenangkan sehingga terbentuk karakter siswa yang religius, *leadership* (kepemimpinan) dan *entrepreneurship* (kewirausahaan) serta cinta lingkungan. Peningkatan kualitas pendidikan bergantung pada kinerjaguru.

Fenomena dalam 3 (tiga) tahun terakhir ini di Sekolah Dasar Al Ibrah Kabupaten Gresik, melihat adanya penurunan kinerja guru terkait dengan kehadiran guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil sajian data berikut :



**Diagram 1.1. Data kehadiran guru**

Sumber : Admin Sekolah

Diagram di atas menunjukkan bahwa kinerja dalam hal kedisiplinan yang dimiliki oleh guru di Sekolah Dasar Al Ibrah masih belum mencapai target supervisi akademik dari kemampuan guru dalam hal kedisiplinan yang diinginkan. Dalam 3 (tiga) tahun terakhir ini, Sekolah Dasar Al Ibrah mengalami fluktuasi dalam kedisiplinan tenaga pendidiknya seperti dari sisi kehadiran. Tahun pelajaran 2021, guru yang terlambat hadir sebanyak 16%, guru yang sakit sebanyak 14%, guru yang izin 6%, guru yang alpa 2%, dan guru yang melakukan cuti 2%. Tahun pelajaran 2022, jumlah guru yang terlambat tersebut justru mengalami peningkatan menjadi 29%, , guru yang sakit sebanyak 19%, guru yang izin 9%, guru yang alpa 1%, dan guru yang melakukan cuti 3%. Pada tahun pelajaran 2023 berhasil mengalami penurunan guru yang terlambat menjadi 26%, guru yang sakit sebanyak 12%, guru yang izin 11%, guru yang melakukan cuti 2%,

sementara pada tahun pelajaran 2023 tidak ada guru yang melakukan alpa. Adapun bagian dalam kinerja guru juga salah satunya dilihat dari kehadiran guru yaitu target yaysan dari aspek ketaatan guru dalam hal kehadiran adalah sebesar 95% sebagai bagian dari penilaian kinerja guru yang mana rata-rata kehadiran guru masih 74% dibawah target yang diinginkan. Dari target yang diinginkan masih banyak para guru mendapatkan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja dan jika masih kurang dari target yang diinginkan maka guru akan mendapatkan surat peringatan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Aziizah *et al.*, 2018).

Penelitian Lisdayanti *et al.*, (2021) menyampaikan bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kehadiran dalam kerja. Adanya peningkatan terhadap kedisiplinan akan menjadikan guru menghasilkan kinerja yang baik karena disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Selain dari penilaian kehadiran juga mengamati adanya pelaksanaan supervisi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah belum optimal mengenai proses pelaksanaan pembelajaran yang diminta oleh yaysan di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik. Hal ini dapat dilihat dari diagram data berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Supervisi Guru**

<b>Tahun Pelajaran</b>	<b>Semester 1</b>	<b>Semester 2</b>
2020 – 2021	65 %	78 %
2021 – 2022	83 %	80 %
2022 – 2023	81 %	85 %

Sumber : Report Kepala SD Al Ibrah

Berdasarkan tabel diatas hasil rata-rata nilai supervisi pada tahun pelajaran 2020-2021 dalam semester 1 adalah 65% sedangkan dalam semester 2 mengalami peningkatan yaitu 78%. Dilanjutkan pada tahun pelajaran 2021-2022 dalam semester 1 adalah 83% sedangkan dalam semester 2 mengalami penurunan yaitu 80%. Dan pada tahun pelajaran 2022-2023 dalam semester 1 mengalami penurunan nilai dari tahun pelajaran sebelumnya yaitu 81% sedangkan dalam

semester 2 mengalami peningkatan kembali yaitu 85%. Tidak seimbangnya kenaikan dan penurunan nilai ini mengidentifikasi bahwa tingkat kinerja guru melalui penilaian supervisi belum optimal karena masih fluktuatif. Padahal target yayasan, hasil dari supervisi yang dilakukan kepala sekolah secara berkala akan memotivasi guru mempersiapkan dan memahami tanggung jawabnya dalam pembelajaran dengan nilai 95%. Supervisi yang dilakukan seperti, kemampuan membina kinerja guru meningkatkan mutu proses pembelajaran, bimbingan, media pembelajaran, penilaian dan pengembangan keprofesian.

Kinerja guru yang mengalami penurunan, tidak linier dengan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah cukup baik dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Al Ibrah. Hal ini dapat terlihat dari bentuk program yang diberikan oleh kepala sekolah dengan para guru sebagaimana data dibawah ini :

**Tabel 1.2 Program Rutin Kerja Kepala Sekolah**

Agenda	Waktu
Rapat koordinasi	Setiap pekan ( hari Selasa )
Briefing pagi	Setiap hari
Diskusi dan evaluasi kerja	Akhir semester dan kondisional
Supervisi kelas	3 bulan sekali

Sumber: Wakil Kepala Sekolah

Sebagai upaya untuk membangun sebuah hubungan yang dekat antara pimpinan dan pegawai/pendidik di sekolah dasar Al Ibrah dengan gaya kepemimpinan transformasional, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga melakukan beberapa agenda di antaranya: (1) Rapat koordinasi antar kepala sekolah dan guru rutin dilakukan sekali setiap pekan di hari Selasa. Pembahasan rapat rutin ini meliputi evaluasi kegiatan belajar mengajar selama sepekan, rencana kegiatan di pekan berikutnya, dan juga masalah serta hal-hal lain yang terjadi dalam proses pembelajaran. Rentang waktu untuk rapat koordinasi biasanya 2-3 jam setelah siswa pulang; (2) *Briefing* pagi yang dilakukan rutin setiap hari sebelum guru melakukan tugasnya masing-masing. Hal ini biasanya dilakukan untuk memberi penguatan atau motivasi pagi sebelum beraktivitas dengan durasi maksimal 7-10 menit; (3) Diskusi dan evaluasi kerja. Program ini dilaksanakan secara rutin di akhir semester. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan diskusi akan dilakukan kondisional yang mana terdapat suatu

kendala ataupun problem terkait program dan proses belajar mengajar di sekolah atau hal – hal yang perlu di diskusikan yang diserahkan secara individual kepada pendidik oleh kepala sekolah untuk menyampaikan penilaian evaluasi kinerja; (4) Supervisi kelas dilakukan kepala sekolah secara berkala setiap tiga bulan sekali. Kepala sekolah kemudian akan menyampaikan hal-hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagai bagian dari tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut. Dalam memberikan umpan balik atas supervisi yang dilakukan agar lebih obyektif, kepala sekolah juga dibantu oleh wakil kepala bidang kurikulum dan bidang SDM Yayasan.

Hasil penelitian oleh Soelistya & Santoso (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian Irawati & Mustafa (2023) memaparkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keberadaan pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam menghadapi perubahan yang terjadi di sekolah dengan menetapkan tujuan secara utuh, mendayagunakan bawahan, dan didasari oleh kepemimpinan secara profesional amat diperlukan guna menjawab tuntutan dalam dunia pendidikan. Selain adanya fenomena gaya kepemimpinan transformasional, diduga juga adanya pengaruh dari kompetensi yang juga tidak linier dengan fenomena kinerja. Kompetensi di Sekolah Dasar Al Ibrah yang selama ini sudah diberikan dengan cukup baik seperti yang terlihat pada data di berikut :

**Tabel 1.3. Nilai Akreditasi Tahun 2018**

No.	Komponen	Nilai
1.	Standar Isi	93
2.	Standar Proses	93
3.	Standar Kompetensi Lulusan	93
4.	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	86
5.	Standar Sarana dan Prasarana	93
6.	Standar Pengelolaan	93
7.	Standar Pembiayaan	92
8.	Standar Penilaian Pendidikan	93
	Nilai Akhir	<b>92</b>

Sumber : Borang Akreditasi

Berdasarkan data pada tabel diatas nilai rata-rata akreditasi yang didapat

oleh Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik adalah 92 yang berarti memiliki peringkat akreditasi A dengan predikat unggul. Didukung oleh penelitian Basuni (2021) yang menyatakan bahwa dampak program akreditasi terhadap peningkatan mutu sekolah khususnya kinerja pendidik. Pengaruh hasil akreditasi pada kinerja guru nampak baik pada perencanaan pembelajaran yang dilakukan maupun pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Hal ini didukung dalam penelitian Haryono (2019) Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian Yanita & Muslim (2023) menunjukkan bahwa kompetensi guru tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain dari nilai akreditasi, kompetensi guru di Sekolah Dasar Al Ibrah sudah diberikan dengan cukup baik dari ijazah linier dan mendapatkan sertifikasi seperti yang terlihat pada data berikut ini adalah nama guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik:

**Tabel 1.4. Data Guru Tahun 2022 – 2023**

<b>Data Guru</b>	<b>Prosentase</b>
Sudah Sertifikasi	27,05 %
Belum Sertifikasi	72,94 %

Sumber : Waka Kurikulum

Pada tabel 1.4 menunjukkan sebanyak dari 85 guru pada Sekolah Dasar Al Ibrah terdapat 27,05 % guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik dan 72,94 % guru belum mendapat sertifikat. Kompetensi guru yang ditunjukkan dengan sertifikat pendidik linier dan sudah cukup baik. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Didukung oleh penelitian Nirmah & Muslichah (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian Soelistya & Santoso (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti juga melihat pentingnya menganalisis pengaruh budaya organisasi yang ada di sekolah terhadap kinerja guru. Data pada tabel berikut menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah dijalankan secara optimal. Yaitu :

**Tabel 1.5. Peraturan Kepegawaian Sekolah dasar Al Ibrah**

No	Program	Capaian
1.	Jam kerja SDM : 07.00-16.00	Sudah dilaksanakan
2.	Reward dan punishment	Sudah dijalankan
3.	Pengumpulan RPP paling lambat 1 x 24 Jam	Sudah dijalankan
4.	Memakai seragam sesuai jadwal	Sudah dilaksanakan
5.	Program penguatan dan pembinaan	Terlaksana sesuai Program

Sumber : Buku aturan kepegawaian

Dalam tabel di atas, ada beberapa budaya organisasi yang sudah berjalan di sekolah dasar Al Ibrah dengan baik yang juga diterangkan dalam buku aturan kepegawaian. Beberapa hal yang tertulis di aturan kepegawaian diantaranya adalah: (1) Kehadiran semua guru pada jam 07.00 dan dilanjut dengan briefing pagi; (2) *Reward* dan *punishment* juga diberikan bagi guru yang datang sebelum waktu ataupun yang terlambat sesuai yang telah diatur didalam aturan kepegawaian yang diberikan setiap bulannya; (3). Penyerahan administrasi pembelajaran (RPP) juga harus disetor setiap akhir pekan minimal 1 x 24 jam sebelum guru melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar; (4) Guru adalah model bagi peserta didik, maka sangat penting untuk memperhatikan penampilan. Oleh karena itu, aturan terkait pemakaian seragam juga dimuat dalam aturan kepegawaian; (5) Program penguatan dan pembinaan/*training* menjadi budaya yang diatur dalam buku aturan kepegawain karena menjadi sebuah program yang harus diikuti oleh semua pendidik sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kompetensi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Program penguatan dan pembinaan/*training* yang diadakan secara berkala setiap bulan oleh yayasan dan juga kondisional dilakukan oleh pihak eksternal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian Indajang *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai yang positif

tersebut dapat dijadikan prediksi bahwa jika nilai budaya organisasi meningkat maka nilai kinerja juga akan meningkat. Penelitian lain dari Irmayanthi & Surya (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu strategi untuk memotivasi pendidik dalam mencapai kinerja yang maksimal. Budaya organisasi yang baik juga akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku pendidik dalam bekerja, sehingga budaya tersebut sangat cocok dan mendukung pendidik dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraan serta dapat mencapai tujuan organisasi.

Dari data fenomena diatas didapatkan Kinerja guru yang mengalami penurunan, tidak linier dengan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah cukup baik dilakukan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Al Ibrah. Selain itu terdapat dugaan dari faktor lain yaitu kompetensi dan budaya organisasi yang mempengaruhinya sudah cukup baik tidak linier. Selanjutnya pada penelitian terdahulu kebanyakan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan tanpa adanya mediasi dari budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam lagi tentang “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Sekolah Dasar Al Ibrah Kabupaten Gresik)**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik?
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik?
4. Apakah kompetensi guru berpengaruh secara langsung terhadap budaya

organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik?

5. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui mediasi budaya organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik?
7. Apakah kompetensi guru berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui mediasi budaya organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian untuk menganalisis :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik.
2. Kompetensi guru berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik.
4. Kompetensi guru berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik.
5. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik.
6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui mediasi budaya organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik.
7. Kompetensi guru berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui mediasi budaya organisasi di Sekolah Dasar Al Ibrah Gresik.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis:

Mampu memberikan manfaat secara akademis khususnya di bidang Sumber Daya Manusia dan diharapkan penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan variable yang berbeda seperti hal motivasi dan kompensasi

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung di Sekolah Dasar Al Ibrah khususnya tentang permasalahan kinerja guru. Dengan meningkatnya kualitas dan kuantitas serta kinerja guru di Sekolah Dasar Al Ibrah maka pendidik akan mampu membentuk generasi Islami yang qurani, berprestasi optimal dan berwawasan global sehingga dapat mengubah peradaban dan mengambil perannya menjadi pemimpin bangsa yang bertaqwa.

