Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 26765-26772

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru

Dedi Pepriaman[1], Nursaimatussaddiya[2] , Vina Winda Sari[3], Tria Meisya Aziti[4]

[12]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya
[3]Universitas Medan Area
[4]Universitas Nurtanio
dediharahap95@gmail.com

Published: September, 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. 2) Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh Budaya organisasiterhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. 3) Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Permasalahan 1) Berapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. 2) Berapa besar pengaruh Budaya organisasiterhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. 3) Berapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Hasil penelitian : 1) Perilaku kepemimpinan dengan indikator meliputi Perilaku Menetapkan Arah, Perilaku Memobilisasi Komitmen Individu, Perilaku Mengembalikan Kapabilitas Organisasi, Perilaku Menunjukkan Karakter Pribadi, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa 27,5% perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalisme guru.. 2) Budaya organisasi dengan dimensi aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pengolahan data diperoleh hasil bahwa budaya organisasi bepengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru diperoleh hasil sebesar 48,1 Artinya apabila budaya organisasi dilingkungan sekolah SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dapat ditingkatkan lebih maksimal lagi melalui dimansi : aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, iklim organisasi, akan meningkat lebih maksimal lagi. 3) Besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama- sama terhadap profesionalisme guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 52,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci : Perilaku kepemimpinan, budaya kerja, dan profesionalisme

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 menegaskan bahwa guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk mencapai hal tersebut, guru dituntut untuk terus mengembangkan profesionalisme sesuai perkembangan zaman, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, keterampilan dan kompetensi pedagogik seorang guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran.

Namun kenyataannya, masih banyak ditemukan guru yang belum memenuhi kualifikasi profesional secara administratif maupun kompetensial. Masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau belum memiliki sertifikasi yang relevan. Hal ini tentu berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik. Kurangnya perhatian terhadap kompetensi guru menjadi permasalahan yang serius dalam dunia pendidikan, yang seharusnya ditangani secara sistematis dan berkelanjutan.

Selain kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah juga sangat memengaruhi profesionalisme tenaga pendidik. Kepala sekolah yang memiliki karakter kepemimpinan yang kuat, inovatif, dan berwawasan luas mampu membina dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitasnya. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menjadi hambatan dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Di SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, masih ditemukan kepala sekolah yang belum mampu menunjukkan perilaku kepemimpinan yang efektif, yang berdampak pada rendahnya peningkatan profesionalisme guru.

Faktor lain yang berpengaruh adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota sekolah, yang menciptakan identitas dan membentuk perilaku. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga fungsional dalam mendukung pencapaian tujuan.

KAJIAN TEORI

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif (Fattah, 2014: 88). Stoner benar tentang kepemimpinan efektif, namun itu berlaku ketika seorang pemimpin memiliki karakter kuat, tegas, dan berjiwa pembelajar. Sebaliknya, kekuasaan yang besar di tangan pemimpin yang lemah karakter, pengetahuan dan keterampilan, hanya akan membawa lembaga pendidikan pada ujung kebangkrutan dan tumpukan masalah yang tidak terselesaikan dengan baik, bahkan menimbulkan konflik internal.

Dalam kamus bahasa Indonesia Perilaku adalah tanggapan atau reaksi terhadap rangsangan atau lingkungan. Menurut Wahab (2018;39) bahwa Perilaku adalah perilaku kepemimpinan dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan, yang menurut teori ini sangat besar pengaruhnya dan bersifat sangat menentukan dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pendekatan teori perilaku melalui perilaku kepemimpinan dalam realisasi fungsi-fungsi kepemimpinan, merupakan strategi kepemimpinan yang memiliki dua orientasi yang terdiri dari orientasi pada tugas dan orientasi pada bawahan. Perilaku kepemimpinan yaitu perilaku kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpinan tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang bawahan

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah oraganisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Menurut Peter F. Drucker didalam buku H. Moh. Pabundu Tika (2014:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota- anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Budaya (*culture*) berasal dari perkataan latin *colere* yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan, terutama mengolah atau bertani. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama.

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Ketika seorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan lebih efektif. Itulah sebabnya organisasi sering

didefinisikan sebagai sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Profesionalisme berasal dari kata bahasa inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesinonal memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak professional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan , bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Didasarkan pada beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah seseorang yang melakukan pekerjaan mengajar dan mendidik secara berkualitas sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan oPerguruan Tinggiimal. Profesionalisme Guru didasarkan kepada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, yang menyatakan bahwasanya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan Guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni metode survey eksplanatory dengan menggunakan jalur. Objek Penelitian yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap profesionalisme kerja guru.

Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : komunikasi interpersonal (X1) dan ketelitian (*conscientiousness*) (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja kepala sekolah (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah

Jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$thitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, (2016:230)

Keterangan :

thitung = statistik uji korelasi *(thitung)*

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

r^2 = koefisien determinasi

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah :

Jika thitung > ttable maka Ha1, Ha2 diterima dan H01, H02 ditolak.

Jika thitung > ttable maka Ha1, Ha2 ditolak dan H01, H02 diterima.

Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisiensi regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistic F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersma-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:176)

$$Fhitung = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = Jumlah data responden

k = jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H0: b1, b2 = 0 artinya Komunikasi interpersonal dan ketelitian *(conscientiousness)* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah.

Ha: b1, b2 ≠ 0 artinya Komunikasi interpersonal dan ketelitian *(conscientiousness)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika Fhitung > Ftable maka Ha diterima H0 ditolak.

Jika Fhitung > Ftable maka Ha ditolak dan H0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sugiyono (2014: 90) mendefinisikan populasi sebagai "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampel acak (random sampling).

Analisis Regresi Berganda

Dari analisis SPSS versi 23 didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,361	9,027		2,034	,051
	Perilaku Kepemimpinan	,277	,219	,275	3,267	,001
	Budaya organisasi	,450	,203	,481	2,217	,003

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Berdasarkan hasil dari coefficients di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Profesionalisme guru = α + β1 Perilaku kepemimpinan + β2 budaya organisasi + ɜ apabila nilai pada tabel 4.19 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

Y = 18,361+0,227X1 + 0,450X2+e

Dari persamaan regresi ganda tersebut dapat diterangkan adalah sebagai berikut:

1) β1 = 0,277

   Mengingat pada penelitian ini digunakan data ordinal maka pada perhitungan ini, besaran koefisien regresi β1 sebesar 0,277 tidak dapat diartikan. Yang dapat diartikan adalah tanda di depan besaran tersebut. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi β1 bertanda

positif, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X1 yaitu Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap profesionalisme.

Kenyataan ini dapat dipahami mengingat semakin tinggi tingkat Perilaku kepemimpinan guru maka semakin tinggi pula profesionalisme guru SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara .

2) β2 = 0,450

Sama halnya dengan perhitungan pada koefisien β1, besaran koefisien regresi β2 sebesar 0,450 juga tidak dapat diartikan. Yang dapat diartikan dari koefisien regresi tersebut adalah tandanya, dimana tanda pada koefisien regresi β2 adalah positif sehingga kesimpulan yang diambil adalah bahwa tingkat variabel X_2 yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap profesionalisme. Fakta ini dapat dipahami sebab semakin baik budaya organisasi menyebabkan semakin tinggi tingkat profesionalisme guru SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalisme dengan sig (0,001) dengan taraf α 5%.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme dengan sig (0,003) dengan taraf α 5%.

4Koefisien Determinasi

Hasil uji Koefisien Determinasi dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabbel 2. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724[a]	0,524	0,494	3,24219

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Perilaku kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa Nilai R merupakan korelasi antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besar korelasi yangdihasilkan sebesar 0,724 yang masuk dalam kategori korelasi kuat. Nilai R^2 merupakan besarnya pengaruh sumbangan efektif antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya R^2 yang dihasilkan 0,524 artinya sebesar 52,4% variabel independen (perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi) menyumbang pengaruh yang efektif terhadap variabel dependen (profeinalisme guru) sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Nilai adjusted R^2 merupakan besarnya pengaruh sumbangan efektif yang telah disesuaikan dengan standar deviasi. Pengaruh ini biasa digunakan jika variabel independen lebih dari 1 sebab besarnya adjusted R^2 berpengaruh terhadap semakin banyaknya variabel independen. Besarnya adjusted R^2 yang dihasilkan 0,494 artinya sebesar 49,4% variabel independen (perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi) menyumbang pengaruh yang efektif terhadap variabel dependen (profesionalisme guru) sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhioleh faktor yang lain.

Uji Hipotesis pertama

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

H_0 : P_{y1} 0

H_1 : $P_{y1} > 0$

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Perilaku kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Untuk mengetahui kontribusi variabel Perilaku kepemimpinan (X_1) terhadap profesionalisme guru (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. Rangkuman hasil analisis regresi serderhana X_1, X_2 dan Y dan Uji Keberartian (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,361	9,027		2,034	,051
	Perilaku Kepemimpinan	0,277	,219	0,275	3,267	0,001
	Budaya organisasi	,450	2,039	0,481	2,217	,003

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Dari hasil estimasi tabel 3 diatas menunjukkan bahwa antara variabel Perilaku kepemimpinan dengan profesionalisme sebesar 0.277 dengan koefisien determinasi = 0,275 signifikan pada taraf nyata 0.001 dengan t_{hitung} = 3,267 sedangkan t_{tabel} = 2,039 disimpulkan oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Perilaku kepemimpinan terhadap profesionalisme guru.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap profesionalisme guru ditentukan oleh dimensi perilaku kepemimpinan : Perilaku Menetapkan Arah, Perilaku Memobilisasi Komitmen Individu, Perilaku Mengembalikan Kapabilitas Organisasi, Perilaku Menunjukkan Karakter Pribadi" telah teruji kebenarannya yaitu berpengaruh sebesar 0,275 atau 27,5%.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

H_0 : P_{yl} 0

H_1 : $P_{yl} > 0$

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi berkontribusi secara sifnifikan terhadap profesionalisme guru. Untuk mengetahui kontribusi variabel budaya organisasi (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t.

Dari hasil estimasi tabel 3 diatas menunjukkan bahwa antara variabel budaya organisasi dengan profesionalisme sebesar 0,450 dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,481 signifikan pada taraf nyata 0,003 dengan t_{hitung} = 2,217 sedangkan t_{tabel} = 2,039 disimpulkan oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil anaisis di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru (Y) sebesar 0,481 atau 48,1%.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap profesionalisme guru ditentukan oleh dimensi budaya organisasi yaitu : Aturan perilaku yang diamati, Norma, Nilai dominan, Filosofi, Aturan, Iklim organisasi" telah teruji kebenarannya.

Uji F (Pengujian Signifikansi secara Simultan/bersama-sama)

Uji ini digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4. Signifikansi secara Bersama-Sama

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,075	2	179,538		,000[b]
	Residual	325,866	31	10,512		
	Total	684,941	33			

a. Dependent Variable: Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Perilaku Kepemimpinan

Diketahui nilai uji F sebesar 17,080 dengan signifikansi 0,000 dimana disyaratkan signikansi F < 0,05 agar hipotesis diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independent dalam penelitian ini yaitu variabel Perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel profesionalisme guru SMP Negeri 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

KESIMPULAN

Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki pengaruh sedang yaitu sebesar 27,5% itu artinya bahwa perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara harus terus ditingkatkan seperti dalam penugasan-penugasan yang memberikan kesempatan bagi para guru untuk terus belajar, kemudian perilaku kepemimpinan yang dipraktekkan kepala sekolah harus semakin membuat para guru semakin kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal lain yang juga perlu mendapat perhatian agar kepala sekolah terus memberikan kepercayaan penuh kepada para guru dan memahami perbedaan-perbedaan pendekatan kepada setiap guru, termasuk juga dalam memberikan instruksi atau perintah harus jelas dan mudah dipahami oleh setiap guru di SMPN 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 48,1% terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, hal ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara ditentukan dimensi :keterlibatan guru, konsistensi, adaptabilitasi dan misi mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Bahwa Perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap profesionalisme guru di SMPN 1 Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki pengaruh sebesar 52,4%, hal ini bermakna agar kepala sekolah harus semakin meningkatkan pengaruh kepemimpinannya dengan cara terus melakukan evaluasi kepemimpinan, perilaku kepemimpinan, tekhnik pendekatan, mendengarkan aspirasi dari segenap pengajar, memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk mengaktualisasikan kreatifitas, inovasi dan semangat perubahan ke arah yang lebih baik, terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, 2014. Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara Aziz

Wahab, Abdul. 2018. Metode dan Model-Model Mengajar. Bandung: Alfabeta

Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama

Darling, N. 2010. Parenting Style and Its Correlates. Chicago : Eric

Foster, 2011, Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta

Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto. 2010. Manajemen Umum Sebuah Pengantar. Yogyakarta: BPFE

Heryanto, 2009, Pedoman Resource Centre, Dinas Pendidikan Jawa Barat, Bidang Pendidikan Luar Biasa

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Hadi, R. F. 2016. Pendidikan Lingkungan Hidup Melalui Pembelajaran Berbasis Proyek (Project-Based Learning) dalam Pembelajaran Biologi. In Prosiding Symbiont (Symposium On Biology Education).

Iskandar, 2015. Penelitian Tindakan Kelas dan Publikasinya Untuk Kenaikan Pangkat dan Golongan Guru & Pedoman Penulisan PTK bagi Mahasiswa.Cilacap:Ihya Media.

Kouzes, James & Posner. 2004. The Leadership Challenge. San Francisco: Jossey-Bass

Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.

Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill

Muhammad. Faizul (2015). Yang berjudul : " Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam SD Anak Saleh Malang"

Mustafa, M. 2012. Modul Pembelajaran Dasar-dasar Ilmu. Universitas Hasanuddin Makasar

Mulyasa. 2010. Menjadi Guru Profesional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung. Rosdakarya

Moeljono, Djokosantoso. 20013. Budaya Organisasi dalam Tantangan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Ridwan. 2015, Pembelajaran Saintifik untuk Implementasi Kurikulum 2013. Jakarta:Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta

Robbins, Stephen., P., Judge, Timothy., A. 2012. Perilaku Organisasi Alih bahasa Diana Angelica, dkk. Jakarta: Salemba Empat

Sumarno (2009) yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes, Universitas Negeri Malang

Sobirin, Achmad. 2017. Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.

Suhardan, 2010. Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatakan Mutu Pembelajaran Diera Otonomi Daerah, Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, N.S. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosadakarya

Schein, Edgar H, 2014, Organizational Culture and Leadership, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta

Surjono, 2017. Multimedia Pembelajaran Interaktif. Yogyakarta: UNY Press.

Pabundu Tika. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara. Pangewa, 2013. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Depdiknas

JURNAL

Purwandari, E (2011). Keluarga, Kontrol Sosial dan "Strain" : Model Kontinuitas Delinquency Remaja. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Jogjakarta. Humanitas : Jurnal Psikologi Indonesia, Vol.VIII, No.1, 28-44

Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta Mulyasa,

E, *Meningkatkan Kinerja Guru,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017 Brown, A. (1998).

OrganizationalCulture. London: Financial Tim Publishing Wahjosumidjo, (1987),

Kepemimpinan dan motivasi, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Wahjosumidjo. (2005), *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta; Raja Grafindo Persada.

Ismail, Taufik (2017) Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.Xxiv No.*1*

Nurhafifah. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya sekolah, dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Pringsewu. *Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung*

Srinalia (2015) Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa. *Jurnal Ilmiah Didaktika Vol. 15, no. 2, 193-207*.