

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA

Mumun Surahman
Universitas BSI Kampus Tasikmalaya
email. mumun.msr@bsi.ac.id

ABSTRAK

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menguji teori dengan merinci hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP di Kota Tasikmalaya yang sudah bersertifikasi yaitu 735 orang. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru, baik secara individu maupun kelompok diharapkan dengan kemampuan mengajarnya dapat mengubah suatu kondisi belajar menjadi lebih berkualitas. Kemampuan guru tersebut memegang peranan utama dalam pembangunan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu, artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, maka mutu pendidikan akan sulit ditingkatkan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Salah satu lembaga pendidikan yaitu sekolah menengah pertama (SMP). SMP merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan,

dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Untuk itu SMP di Kota Tasikmalaya mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji pelajaran dan memantapkan program tambahan belajar bagi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan data jumlah guru SMP di Kota Tasikmalaya berjumlah 735 guru dan yang sudah bersertifikasi 345 orang dengan lulusan diantaranya: PG-SLTP, Strata 1 (S1), Strata 2 (S2). Dari data di atas terlihat latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan dari latar belakang pendidikan yang beda itu masing-masing guru memberikan kinerja yang juga berbeda. Dalam menetapkan standar penilaian kinerja guru baik guru PNS, Honorer, dan Yayasan pihak sekolah mempunyai standar yang sama antar golongan tersebut. Berdasarkan data standar penilaian kinerja SMP di Kota Tasikmalaya. Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 91-100 (sangat baik), skor 76-90

(baik), skor 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional masing yang memiliki bobot masing-masing pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, profesional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SMP di Tasikmalaya, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal.

Berdasarkan data bahwa dari masing-masing kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional menunjukan hasil kinerja yang belum optimal dari seluruh guru yang berjumlah 735 pada periode 2020. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai dari kompetensi tersebut, Seperti **pedagogik** jumlah guru 240 orang (cukup), 115 orang (baik), dari masing-masing indikator. **Keperibadian** jumlah guru 245 orang (sangat baik), 245 orang (sangat baik), 245 orang (baik) dari masing-masing indikator. **Sosial** jumlah guru 366 orang (cukup), 369 orang (sangat baik) dari masing-masing indikator. **Profesional** jumlah guru 360 orang (baik), 375 orang (cukup).

Kompetensi guru serta indikator yang ada didalamnya lebih banyak menunjukan kinerja guru kurang, dimana kompetensinya yaitu kompetensi pedagogik dan profesional. Seperti halnya kompetensi profesional dilihat dari indikator seorang guru dituntut untuk mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu. Namun dalam kenyataannya beberapa guru di SMP di Kota Tasikmalaya masih kurang baik dalam menerapkan metode pembelajaran yang membuat siswa-siswa kurang menyerap pelajaran serta kurangnya pemanfaatan media untuk pembelajaran yang dipakai seorang guru.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah kepemimpinan. Robbin (2006: 163) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan mengelola sekolah untuk mencapai visi dan tujuannya. Manajemen yang optimal dalam mengatur berbagai program sekolah dilakukan oleh para

guru sebagai bawahan. Sebagai penggerak, kepala sekolah harus memiliki inisiatif untuk membuat aturan yang harus dipatuhi di sekolah. Kepala sekolah juga harus merumuskan strategi untuk mencapai visi dan tujuan sekolah, memotivasi para guru, menerapkan sistem pembelajaran yang efektif, memikirkan strategi masa depan untuk mengembangkan sekolah, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian Wardani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru serta kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Rasyid (2015) dalam penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Nurbaeti (2015) menunjukkan Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan penelitian Giantoro (2019) bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja guru. Penelitian Markonah (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional, agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (2019) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Guru

merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbans kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 14 Tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya yang dimaksud dengan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan karyawan maupun anak didik. Pidarta (2004, h. 2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005, h.83). Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, seorang kepala sekolah harus melakukan peranannya sebagai pimpinan

dengan menjalankan fungsi *sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator* (Mulyasa, 2016). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kualitas sekolah. Beberapa literatur mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki ciri-ciri kepemimpinan baik seperti memiliki visi yang jelas, kepemimpinan yang kuat dan memiliki harapan yang tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja guru, maka akan dapat meningkatkan kualitas sekolah (Davis & Thomas, 1989: 57; Sergiovanni, 1987a: 89; DeRoche, 1987:23). Bahkan Scheerens & Bosker (1997: 207) secara tegas berpendapat bahwa yang membedakan antara sekolah yang kualitasnya baik dengan sekolah yang kualitasnya biasa adalah kepemimpinan kepala sekolahnya.

Demikian halnya diungkapkan oleh Davis & Thomas (2018) bahwa di dalam sekolah akan dijumpai kepala sekolah yang *agresif*, dinamis dan secara profesional berhati-hati dalam menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Tidak akan ditemui sebuah sekolah yang baik dengan kepala sekolah jelek, atau sebaliknya sekolah jelek dengan kepala sekolah baik. Banyak sekolah yang gagal berbalik menjadi sukses, dan sekolah yang bagus menjadi merosot dengan tajam. Membaik dan memburuknya sekolah dapat dilacak dari kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya (Supriyadi, 2010).

Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Resep utama budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Tilaar (2004) mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua

unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat.

Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Para pakar administrasi dan manajemen pendidikan sejak dekade 1980-an secara tegas meletakkan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pencipta budaya sekolah yang kondusif dan ciri sekolah yang efektif (Lipham & Hoeh, 2015). DeRoche (2015) menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam rangka penataan budaya organisasi sekolah.

Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat menentukan dalam menciptakan keberhasilan di sekolah (Hikmah Eva Trisnantari, 2009, h.22). Creemers dan Renolds (2012) dalam Himah Eva Trisnantari (2009, h.23) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan mempunyai peranan dalam menciptakan realitas organisasi dan membentuk budaya organisasi. Produktivitas organisasi termasuk di dalamnya adalah kinerja guru akan bisa terwujud jika ditopang oleh budaya organisasi yang kuat dan iklim organisasi yang kondusif. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi terbentuknya budaya dan iklim organisasi yang ada di sekolah. Robbins (2013, h.721) mengemukakan bahwa terdapat beberapa karakteristik primer yang menentukan sifat budaya organisasi, diantaranya: 1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil. 4. Orientasi orang yang memperlihatkan tentang keputusan manajemen terhadap individu-individu. 5.

Orientasi Tim terhadap kegiatan kerja. 6. Keagresifan yang menunjukkan sejauh personil organisasi itu agresif dan kompetitif. 7. Kemantapan yang menunjukkan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

METODE PENELITIAN

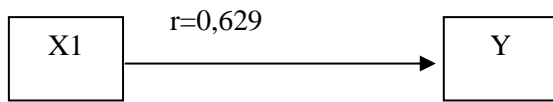
Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif, peneliti berusaha menguji teori yang digunakan dengan merinci hipotesis yang spesifik lalu dilanjutkan dengan mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah teori tersebut. Data dikumpulkan melalui bantuan penyusunan instrumen khusus yang dirancang untuk menilai perilaku dan informasi tersebut dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik dan pengujian hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP di Kota Tasikmalaya yang sudah bersertifikasi yaitu 735 orang. Analisis regresi bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), dimana jika variabel bebas (independen) lebih dari satu disebut Linier Berganda (Wijaya, 2012:97). Sedangkan menurut Sugiyono (2007:211), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Menurut Rochaety dkk, (2007:141) untuk menjawab besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan angka R Square atau yang disebut dengan Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi yang digunakan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) berdasarkan

indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,629 yang berarti kuat dengan koefisien determinasi sebesar 39,6% dengan demikian variable kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru sebesar 39,6%. Untuk pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

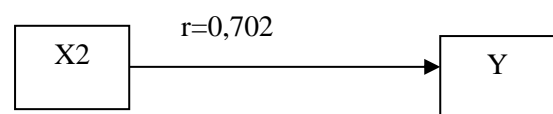
Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Sejalan dengan A. Dale Timpel, Robbins (2006:121) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua dari sembilan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Peranan pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan juga dituntut untuk mengetahui dan memahami perilaku-perilaku pegawainya agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dan motivasi perlu bersinergi untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan mencapai hasil yang diinginkan. Pimpinan perlu melakukan analisa dan monitoring kinerja pegawai tiap bidang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil analisa dan monitoring tersebut bisa dijadikan dasar pimpinan dalam membuat keputusan serta memperlakukan pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk menutupi kekurangan dan memberikan solusi tiap bidang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan masalah yang dihadapi. Masalah timbul karena kemampuan yang tidak sama antar pegawai yang satu dengan yang lain.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2
Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengolahan data besar pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,702 yang berarti sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 49,2% dengan demikian variable budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 49,2%. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh budaya organisasi

terhadap Kinerja diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap Kinerja.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh secara bersama-

sama kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *korelasi berganda*. Hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi sebesar 0,838 yang berarti terdapat pengaruh sangat kuat kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 70,2% yang berarti bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 70,2%. Untuk pengujian hipotesis secara simultan jika $p\text{-value} > 0,05$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ dengan demikian $p\text{-value} > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan terwujudnya kepemimpinan yang efektif dan optimal akan tercipta kinerja pegawai yang semakin optimal. Diikuti dengan semakin efektif dan optimalnya pemberian motivasi kepada pegawai akan semakin efektif dan optimal pula kinerja pegawai (Faizal et al., 2019),. Dengan demikian, diharapkan terciptanya kepemimpinan efektif dan pemberian motivasi secara optimal sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya yang dimaksud dengan professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan karyawan maupun anak didik. Pidarta (2004, h. 2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : Kepemimpinan kepala sekolah, Fasilitas kerja, Harapan-harapan, dan Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian

nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005, h.83). Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, seorang kepala sekolah harus melakukan peranannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi *sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator* (Mulyasa, 2006, h. 98).

Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Resep utama budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Tilaar (2004, h.41) mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat.

Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel

yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Para pakar administrasi dan manajemen pendidikan sejak dekade 1980-an secara tegas meletakkan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pencipta budaya sekolah yang kondusif dan ciri sekolah yang efektif (Lipham & Hoeh, 2015). DeRoche (2015) menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam rangka penataan budaya organisasi sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan kinerja guru
3. Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Miftah Thoha, Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 1999),
- Mulyasa E., Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung : PT. Remaja, 2012),
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1999).
- Gomes Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Andi Offset, 1997),
- Barnawi dan Mohammad Ariffin. 2104. Kinerja guru Profesional. Yogyakarta: ARRUIZZ MEDIA.
- Baruningsih, P. (2011, Februari 2016 16). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi di SMK Se-Kabupaten Sragen. <http://lib.unnes.ac.id.pdf> .
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat

- Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas. (2005) UU. No. 14 Tahun 2005, Pasal 8 & 10, Kompetensi Profesional Guru, Jakarta : Depdiknas
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21.
<https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Mulyasa. (2007). Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: Rosda.
- Mulyasa, E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesionalisme, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. (2007). Sertifikasi Guru Menuju Profesional Pendidik. Jakarta: Sinar Grafika Offet. Balitbang Depdiknas. 1999. Data Kualifikasi Pendidikan Guru . Jakarta: Depdiknas.
- JURNAL TABULARASA PPS UNIMED Vol.8 No.1, Juni 2011 Hubungan Budaya ... (B.Ginting, 61:72) 72
----- . 2013. Data Kelayakan Mengajar Guru. Jakarta: Depdiknas
- Mulyasa, E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Mulyasa, E. (2008). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan.” Dalam e-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Pancasila Volume 4 hal. 3
JURNAL TABULARASA PPS UNIMED Vol.8 No.1, Juni 2011 Hubungan Budaya ... (B.Ginting, 61:72) 72
- Yulia Rachmawati.2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang. Vol. 01 No. 01
- Zainuddin.2017. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sd, Smp, Sma Dan Smk Se Kabupaten Fakfak. JURNAL LISAN AL -HAL. “Volume 11, No. 2.
- Mohammad Zulkifli.2014. Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru. Persona, Jurnal Psikologi Indonesia. Vol.3, No.02
- Enni Pudjiastuti.2011. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 5 No. 2
- Lutviani Rahayu.2014. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negri 5 Magelang. Economic Education Analysis Journal.
- FN Lutfiani1, dan N Zein.2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. Tadbir Muwahhid ISSN 2579-4876 e-ISSN 2579-3470 Volume 2 Nomor 2.