

**PENGARUH KINERJA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP UNGGULAN USWATUN HASANAH**

Zulfikar¹, Agus Gusnawan², Dede Permana³

Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

zulfikarhamdirais@gmail.com/agusgunawan1405@gmail.com/dedepermana@yahoo.
com

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika melaksanakan tugasnya serta hasil kinerjanya dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah, komponen yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui kepemimpinan kepala Sekolah SMP Unggulan Uswatun Hasanah, Mengetahui Budaya Organisasi SMP Unggulan Uswatun Hasanah, dan Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah?. Populasi penelitian adalah 15 guru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 guru dengan *teknik sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket), observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, teknik inferensial, analisis korelasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,66 dan berpengaruh sebesar 0,44 atau 44%. terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,71 dan berpengaruh sebesar 0,51 atau 51%. terdapat pengaruh kepemimpinan dan komitmen kepala sekolah dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,84 dan berpengaruh 0,71 atau 71% terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru..

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Teacher performance is an achievement or work that has been achieved by a teacher when carrying out his duties and the results of his performance are evaluated by the leadership of educational institutions, namely the head of the Madrasah, the components that influence include leadership and commitment of the head of the Madrasah. The purpose of this study (1) To know the leadership of the head of SMP Unggulan Uswatun Hasanah? (2) Knowing the Organizational Culture of SMP Unggulan Uswatun Hasanah?(3) Knowing the influence of Principal Management Performance and Organizational Culture on the teacher performance of SMP Unggulan Uswatun Hasanah? The research population was 15 teachers in Cadasari District. The sample in this study were 15 teachers who were selected by *jenuh sampling technique*. Data collection techniques with questionnaires (questionnaire), observation, interviews and documentation. Data analysis used descriptive statistics, inferential techniques, correlation analysis, regression analysis and hypothesis testing. The research results show that (1) there is an influence of Principal Management Performance on teacher performance with a correlation coefficient of 0.66 and an effect of 0.44 or 44%. (2) there is an effect of Organizational Culture on teacher performance with a correlation coefficient of 0.71 and an effect of 0.51 or 51%. (3) there is an influence of Principal Management Performance and Organizational Culture with a multiple correlation coefficient of 0.84 and an effect of 0.71 or 71% on teacher performance. Based on the research results, it shows that the leadership and commitment of the head of Madrasah have a significant effect on teacher performance.

Keywords: Head of Master,, Organizational Culture, and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Adanya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan juga nomor 23 tahun 2014 tentang Pelaksanaan pengelolaan pendidikan dari pemerintah pusat diserahkan kepada pemerintah daerah masing-masing itu menguntungkan sekolah, karena melaksanakannya lebih leluasa dengan sendiri sesuai dengan kemampuan sekolah itu.¹ Ini menjadi masalah apabila program sekolah tidak sejalan dengan kebijakan pusat. Salah satu usaha pemerintah untuk mendukung pelaksanaan tersebut adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan guru.

Aspek terutama mutu manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi adalah kurang inovatif. Sekolah yang baik itu dilihat dari kriteria reputasi sekolah, kurikulum, lulusan, tingkat kesulitan tes masuk, rasio murid dan guru, lokasi, SPP, uang gedung, keunikan sekolah, dan aktivitas ekstrakurikuler.² Semua akan menjadi lebih baik dan berkualitas apabila dimanfaatkan secara optimal dan efektif oleh kepala sekolah.

Untuk itu kepala sekolah sebaiknya menjalankan tugas secara efisien, efektif, produktif dan penuh inovasi dalam mengelola pendidikan. Kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinannya dapat dilakukan melalui perannya sebagai model keteladanan; pemecah masalah, pembelajar, motivator dan pencipta iklim yang kondusif.³ Kepala sekolah hendaknya dapat menjalankan fungsi dan tugas dengan sebaik-baiknya serta memainkan peran yang sesuai, yakni sebagai pemimpin sekaligus sebagai manajer. Hubungan antara mutu kepemimpinan kepala sekolah berkaitan erat dengan peningkatan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti predikat sekolah yang mutunya baik dan mutunya kurang baik. Serta meningkatkan prestasi siswa menuju peningkatan mutu berdasarkan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.

¹ <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38685/uu-no-23-tahun-2014>.

² Teguh Triwiyanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 171.

³ *Panduan Kerja Kepala Sekolah*, (Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah, 2017), 73.

Budaya organisasi tentu mempunyai pengaruh terhadap cara kerja seseorang baik dari segi individu maupun kelompok yang tentu akan melahirkan cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan oleh organisasi. Pembiasaan dalam menerapkan budaya organisasi dapat memberikan sisi positif baik dari segi efektifitas dan efesiensi kemudian attitude, tanggung jawab, sehingga ketika sudah di tanamkan dalam kehidupan, maka dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja, semakin kuat budaya organisai pada suatu instansi maka semakin besar pula dorongan semangat para pegawai untuk maju bersama dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap cara kerja seseorang guru baik dari segi individu maupun kelompok yang tentu akan melahirkan cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan oleh sekolah. Pembiasaan dalam menerapkannya dapat memberikan sisi positif baik dari segi efektifitas dan efesiensi kemudian attitude, tanggung jawab, sehingga ketika sudah di tanamkan dalam kehidupan, maka dapat memberikan kenyamanan bagi para guru dalam bekerja, semakin kuat pengaruh itu pada suatu instansi maka semakin besar pula dorongan semangat para guru untuk maju bersama dalam mewujudkan tujuan sekolah tersebut. Berdasarkan hal tersebut menciptakan loyalitas dan tanggung jawab individu maupun kelompok perlu ditanamkan karna untuk mewujudkan cita-cita suatu sekolah yang telah di tetapkan dalam visi dan misi dalam sekolah tersebut.

Upaya dalam melakukan penelitian tentang analisis kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, Peneliti memilih untuk melakukan objek penelitian terhadap guru. Kemudian yang diamati adalah variable kinerja manajemen, budaya organisasi, dan kinerja guru dengan harapan dapat meningkatkan perbaiki kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa yang mengacu pada perilaku budaya organisasi.

Kemudian pada hal ini banyak permasalahan yang dialami oleh SMP Unggulan Uswatun Hasanah seperti kurangnya kedisiplinan guru, kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak tepat waktu ketika waktu mengajar, serta dalam segi kualitas pendidikan masih banyak yang perlu di evaluasi dan di tingkatkan. ⁴

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah?
- 2) Bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah?
- 3) Bagaimana pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah?

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

Pengertian manajemen secara terminologi sebagai mana dikemukakan oleh Taylor (1974: 02) adalah: Management, the art of management is defined as knowing exactly what you want to do, and then seeing that they do in the best and cheapest way.” Manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui dengan sungguh-sungguh apa yang ingin kamu lakukan, dan mengawasi bahwamereka mengerjakan sesuatu dengan sebaik- baiknya dan dengan cara semudah-mudahnya”.⁵ Manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada usaha kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen selalu menyangkut adanya tiga hal yang merupakan unsur penting, yaitu:

⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Lisa Sudarsono selaku guru BK pada Hari Selasa, 28 Februari 2020 pada pukul 14.00 WIB

⁵ http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/chapter_ii/03920007-fatur-rakhman.ps

1. Usaha kerjasama
2. Oleh dua orang atau lebih, dan
3. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Perhatian pemerintah kita masih terasa sangat minim. Gambaran ini tercermin dari beragamnya masalah pendidikan yang makin rumit. Kualitas siswa masih rendah, pengajar kurang profesional dan biaya pendidikan yang mahal. Dampak dari pendidikan yang buruk itu, negeri kita kedepannya makin terpuruk. Keterpurukan ini dapat juga akibat dari kecilnya rata-rata alokasi anggaran pendidikan baik di tingkat nasional, propinsi, maupun kota dan kabupaten. Penyelesaian masalah pendidikan tidak semestinya dilakukan secara terpisah-pisah, tetapi harus ditempuh langkah atau tindakan yang sifatnya menyeluruh. Artinya, kita tidak hanya memperhatikan kepada kenaikan anggaran saja. Sebab percuma saja, jika kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Dengan kondisi tersebut, bila tidak ada perubahan kebijakan yang signifikan, sulit bagi bangsa ini keluar dari masalah-masalah pendidikan yang ada, apalagi bertahan pada kompetisi di era global.

Adapun dalil Al Qur'an yang menyebutkan tentang pentingnya manajemen. Allah SWT berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.⁶

Seorang pemimpin merupakan system penggerak suatu pekerjaan dimana ia memiliki keahlian untuk mengaplikasikan fungsi manajemen dalam keputusan yang dibuat, maka kekuasaan kepemimpinan dalam organisasi dapat mempengaruhi organisasi melalui aturan dan kebijaksanaan yang dapat mempermudah pencapaian

⁶ (Qur'an Surah Al Hasyr :18)

tujuan dari organisasi itu secara efektif dan efisien.⁷ Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, ia harus mampu mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu.⁸ Maka kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan secara bersama. Selain itu ia adalah Seni dalam mempengaruhi agar mau bekerja secara ikhlas dan semangat kearah yang dituju. Dalam penelitian ini Kepemimpinan yang dimaksud adalah penekanan pada fungsi di sekolah untuk mempengaruhi dan menggerakkan anggota yang dipimpin.

Seorang pemimpin yang efektif bergantung pada dasar dari karakter yang baik. Tanpa pengetahuan dan keterampilan, kepemimpinannya cepat atau lambat akan tersingkirkan bila ia tidak menanamkan karakter yang kuat.⁹ Maksud gaya kepemimpinan yang efektif adalah jelasnya orientasi yang disampaikan baik tinggi ataupun rendah. Mulai mengenali dan mempelajari tugas dan tanggung jawab secara baik. Mampu memotivasi anggota secara meningkat sehingga anggota mempunyai tanggung jawab yang terpenuhi. Mempunyai pengalaman tugas dan tanggung jawab yang luas.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah tidak boleh seenaknya memberi perintah terhadap bawahannya. Allah SWT berfirman dalam al-Qur'an dalam surah an-Nisa' ayat 59, yang berbunyi : "*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan*

⁷Syamsu Badu, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: PT Ideas Publishing, 2017), 31.

⁸Syamsu Badu, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: PT Ideas Publishing, 2017), 32.

⁹Skip Garmo, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Jakarta: PT Kesaint Blanc, 2013), 19.

hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (An Nisa:59)”.¹⁰

Budaya Organisasi

Menurut Perucci & Hamby Manahan P. Tampubolon “Budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu”.¹¹ Senada dengan pendapat Silk mengartikan bahwa budaya sebagai cara bagaimana kita akan melakukan sesuatu pada saat ini, yang penekanannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud melalui sebuah keteladanan dari atas, seperti dari pemimpin organisasi atau orang yang dituliskan didalam masyarakat, yang direfleksikan ke dalam peraturan dan prosedur didalam suatu organisasi kemasyarakatan resmi.¹² Selanjutnya Kreitner & Kinicki dalam Manahan P. Tampubolon meyakini bahwa “pada umumnya, budaya berada di bawah ambang sadar karena budaya itu melibatkan *taken for granted assumption* tentang bagaimana seseorang melihat berfikir, bertindak, merasakan, serta beraksi.”¹³ Budaya itu abstrak atau tidak kelihatan, tapi mempunyai kekuatan untuk mendorong manusia melakukan pekerjaan yang mana belum tentu orang lain melakukan.

Setiap organisasi memiliki budaya masing-masing yang menjadi ciri khasnya. Budaya sebuah organisasi memiliki peran yang penting, sebab memberikan ketenangan yang mana meningkatkan kinerja karyawannya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan menyebabkan penurunan kinerja anggotanya.

¹⁰ (Q.S. An Nisa:59)

¹¹ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Cet. ke-2* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008), h 222.

¹² Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008) h 223.

¹³ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008), h 226.

Adapun dalil Al Quran yang menyebutkan bahwa pentingnya budaya organisasi. Allah SWT berfirman: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".¹⁴

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Menurut Benard dalam Miftah Thoha menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi secara sadar atau suatu kekuatan dari dua manusia atau lebih.¹⁵ Sedangkan menurut Amitai Etzioni dalam Miftah Thoha menjelaskan organisasi mempunyai konsep yang di susun oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁶ Konsepsi organisasi sebagai kolektivitas dikemukakan oleh Richard Scott bahwa konsepsi organisasi itu diciptakan sebagai suatu kolektivitas yang sengaja dibentuk untuk mencapai suatu tujuan khusus tertentu yang sedikit banyak didasarkan pada asas kelangsungan.¹⁷ Menurut Scott, adalah akan lebih jelas persoalannya bahwa organisasi itu bagaimanapun adanya, mempunyai gambaran prospek yang jelas, dan berbeda dari sekedar kekhususan tujuan atau kelangsungan aktivitas.

¹⁴ (Quran Surah Al Baqarah : 30).

¹⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 114.

¹⁶ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h 115.

¹⁷ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 116.

Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan dan banyak subbudaya. Sebuah budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Ketika berbicara tentang budaya sebuah organisasi, hal tersebut merujuk pada budaya dominannya, jadi inilah pandangan makro terhadap budaya yang memberikan kepribadian tersendiri dalam organisasi. Subbudaya cenderung berkembang di dalam organisasi besar untuk merefleksikan masalah, situasi, atau pengalaman yang sama yang dihadapi para anggota. Subbudaya mencakup nilai-nilai inti dari budaya dominan ditambah nilai-nilai tambahan yang unik. Blake dan Mouton dengan mengenalkan adanya tujuh kekayaan (*sevenpropertie*) yang melekat pada organisasi mencoba menjelaskan pengertian organisasi. Ketujuh kekayaan tersebut antara lain:

- a. Organisasi senantiasa mempunyai tujuan
- b. Organisasi mempunyai kerangka (*stucture*)
- c. Organisasi mempunyai cara yang memberikan kecakapan bagi anggotanya untuk melaksanakan kerja mencapai tujuan tersebut (*know-how*)
- d. Organisasi, didalamnya terdapat proses interaksi hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja sama mencapai tujuan tersebut
- e. Organisasi mempunya pola kebudayaan sebagai dasar cara hidupnya

Organisasi mempunyai hasil-hasil yang ingin dicapainya¹⁸.

Kinerja Guru

Achmad S. Ruky memberikan istilah pada standar kinerja yaitu standar hasil kerja. Standar hasil kerja biasanya diterapkan dalam bentuk sebuah sasaran atau target yang harus dicapai untuk suatu periode tertentu.¹⁹ Kedua faktor penentu standar kinerja yakni sasaran dan target bukan merupakan ukuran yang ideal tetapi

¹⁸ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h 116-117.

¹⁹ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001). h. 133.

merupakan standar dan tolak ukur yang realistis. Realistis maksudnya sesuai dengan keadaan sehingga dapat dicapai oleh karyawan sesuai tujuan perusahaan. Meskipun penetapan standar kinerja harus dilakukan secara realistis tetapi juga masih penuh tantangan. Hal ini bertujuan agar terjadi pembelajaran positif bagi karyawan.

Allah SWT berfirman dalam kitab suci ayat Al Quran. Allah menegaskan kepada hamba Nya untuk berkerja: *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepadamu apa yang kamu kerjakan.”*²⁰

Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan. Selain terdapat kelompok yang mengakui dosa-dosa mereka lalu dianjurkan untuk bertobat dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, ada pula orang-orang lain yang ditangguhkan sampai ada keputusan Allah; mungkin Allah akan mengazab mereka, karena mereka tetap dalam kedurhakaan, dan mungkin Allah akan menerima tobat mereka, jika mereka bertobat dengan sungguh-sungguh. Allah maha mengetahui orang yang bertobat secara tulus, mahabijaksana dalam menetapkan keputusannya.

Tugas guru adalah mendidik dan mengajar, sedangkan tugas lainnya yakni pelatihan dan penugasan. Guru merupakan jabatan professional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya dengan baik.²¹ Dengan

²⁰ (Q.S. At Taubah (9): 105)

²¹ Rusman. *Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer*. (Bandung: Alfabeta CV. 2012), hal 42.

demikian kinerja guru yang dimaksud adalah prestasi guru dalam mengajar, mendidik, mengembangkan inovasi, pengabdian dan moral kerja.

Guru hebat itu adalah guru yang professional di bidangnya, dan untuk mencapai derajat professional, seorang guru harus melengkapi dirinya dengan berbagai kompetensi, antara lain sebagai berikut. Pertama, kompetensi kepribadian, yakni kemampuan personal guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia. Kedua, kompetensi pedagogik, yakni pemahaman terhadap peserta didik, perncanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Ketiga professional, yakni penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Keempat, kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Rasulullah SAW bersabda dalam riwayat Imam Bukhori:

Artinya: Dari al-Miqdam Radhiallahu ánhu, *bahwa Rasulullah shallallahu'alaihi wasallam bersabda: "Tidaklah seorang (hamba) yang memakan makanan yang lebih baik dari usaha tangannya (sendiri), dan sungguh Nabi Daud álaihissalam makan dari hasil usaha tangannya (sendiri)".*²²

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Subyek yang dijadikan penelitian ini adalah kinerja guru, sedangkan obyeknya adalah kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi yang ada di SMP Unggulan

²²Imam Bukhari, *Shahih Bukhari Juz 3*, (Daarul Kutub al-Ilmiyah, Beirut Libanon, 1992) h.112.

Uswatun Hasanah. Penelitian survey bertujuan untuk mendapat keterangan umum tentang kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi.

Adapun variabel-variabel yang dilakukan dalam penelitian ini yakni dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan korelatif. Tingkat eksplanasi deskriptif dimaksudkan untuk menerangkan hasil temuan variabel mandiri mengenai kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi serta kinerja guru. Sedangkan tingkat eksplanasi korelatif dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru.

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk variabel yang bebas ialah kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah semua guru dan kepala sekolah yang ada di SMP Unggulan Uswatun Hasanah Cilegon, yang berjumlah 15 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Instrumen pada penelitian ini ialah menggunakan data kuesioner (angket) yang kemudian disusun dengan menggunakan model *skala likert*. Kuesioner (angket) yang disusun menurut model *skala likert*. Instrumen pada penelitian ini dapat disusun dalam bentuk kalimat pernyataan yang dapat menghubungkan pada kedua variable penelitian. Kemudian dalam membuat butir kuesioner ini disusun dalam bentuk pernyataan yang kemudian akan dijawab oleh responden. Instrumen yang dilakukan pada penelitian ini untuk mengukur variable kualitas kinerja guru sebagai variable terikat sedangkan variable bebasnya adalah kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini baik data kinerja manajemen kepala sekolah, budaya organisasi, dan kinerja guru adalah menggunakan angket/kuesioner. Alasan menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpulan data, karena angket mempunyai kedudukan tinggi dan memiliki

kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Data diungkap menggunakan instrumen berupa angket yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya yang meliputi variabel kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi, respondennya adalah guru.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai angket budaya organisasi sebelum uji coba adalah 55,4 dan manajemen sebelum uji coba 66,36. Hasil dari nilai angket kinerja manajemen kepala sekolah sebelum uji coba adalah 73,32 dan setelah uji coba 84,32. Itu berarti nilai budaya organisasi adalah lebih rendah dari nilai manajemen kepala sekolah.

Jika $t_0 > t_t$ hypothesis diterima, itu berarti bahwa ada perbedaan signifikan antara kinerja guru sebelum dipengaruhi manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru setelah dipengaruhi manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi.

Jika $t_0 > t_t$ hipotesis alternative dalam pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi telah diterima. Itu berarti tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja guru sebelum dipengaruhi kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru setelah dipengaruhi kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi.

Sesuai hitungan di atas, diketahui bahwa t table ada perbedaan dengan level signifikan 5% and 1%. Maka, $t_0 > t_t = 7,69 > 2,02$ dalam tingkat signifikan 5% and $t_0 : t_t = 7,69 > 2,72$ dalam tingkat signifikan 1%. Itu berarti ada perbedaan signifikan antara kinerja guru setelah dipengaruhi manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan di atas membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan kinerja

manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada tingkat kenaikan kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasana setelah dipengaruhi kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi. Inilah alasan kenapa pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja guru, karena sesuai pernyataan Djafri Novianti bahwa pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja guru dan manfaat yang banyak buat suatu organisasi di sekolah;

- a. Membuat keputusan
- b. Merencanakan kegiatan
- c. Mengorganisasi
- d. Penempatan tenaga
- e. Kepemimpinan
- f. Komunikasi
- g. Pengawasan.²³

Kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi merupakan 2 hal yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Melalui kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja guru. Bahwa baik tidaknya kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap baik tidaknya kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah, semakin baik kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi maka semakin baik dan meningkat kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah dan sebaliknya jika kinerja

²³ Djafri Novianti, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: PT Deepublish, 2017), 15..

manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi kurang baik, maka kinerja guru SMP Unggulan Uswatun Hasanah juga akan rendah pula.

Dengan demikian melihat dari hasil penelitian ini maka untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya SMP Unggulan Uswatun Hasanah diawali dari peningkatan kemampuan profesional manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja guru yang berakibat langsung terhadap mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi peserta didik SMP Unggulan Uswatun Hasanah. Bukan hanya guru saja yang termotivasi dari setelah penelitian ini, tapi dari pihak kepala sekolahpun termotivasi untuk menjadi lebih hebat dan lebih baik lagi terutama pada khususnya sekolah menjadi lebih terorganisir dan rapih dalam beroorganisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian tentang Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Unggulan Uswatun Hasanah Cilegon, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja manajemen kepala sekolah di SMP Unggulan Uswatun Hasanah kurang efektif karena kepala sekolah kurang menguasai hal-hal yang terkait dalam manajemen kepemimpinan yang berupa kurang memperhatikan aspek-aspek apa saja yang harus sigap ditangani dalam upaya pencapaian tujuan.
2. Budaya organisasi SMP Unggulan Uswatun Hasanah kurang baik disebabkan kurangnya disiplin dan teladan di sekolah sehingga kurang termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai 84,32. Dan jika dilihat pada t tabel nilai 84,32 berada pada rentang 76,09 - 92,02 yang artinya ada peningkatan yang signifikan dan lebih baik. Artinya pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Unggulan Uswatun Hasanah ada peningkatan sebesar 15%.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian tersebut diatas, peneliti menyarankan khususnya kepada kepala sekolah di kota Cilegon khususnya di SMP Unggulan Uswatun Hasanah untuk meningkatkan kinerja guru, dapat melalui kinerja manajemen kepala sekolah dan budaya organisasi yang baik.
2. Dari hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada peneliti yang lain, yang akan meneliti kinerja guru di SMP kota Cilegon, untuk memasukan variabel yang lain seperti motivasi, kompensasi, tingkat pendidikan yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Supardi dan Darwyansyah, *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Diadit Media, 2009.
- Darwyansyah, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: HAJA Msandiri, 2017.
- Iqbal Hasan Muhammad, *Pokok-pokok Materi Statistik I, (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Pratisto Ahmad, *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: Elekmedia Komputindo, 2009.
- Sugiyono, *Metode Peneitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2011
- Undang-undang SIDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003*. Jakarta: Visimedia
- Abdul Majid, *Pengembangan Kinerja Guru*, Yogyakarta: PT Samudera Biru, 2016
- Setyabudi Indartono, *Leadership*, Yogyakarta: 2005.

- Syamsu Badu, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo: PT Ideas Publishing, 2017
- Skip Garmo, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Jakarta: PT Kesaint Blanc, 2013
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Djafri Novianti, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: PT Deepublish, 2017
- Michael Ruslim, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah 2010*
- Surya Dharma, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta: 2008
- Erinie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Irine Diana sari wijayanti, SE., MM, *Manajemen*, yogyakarta: Mitra Cendikia Pres, 2008
- CN Parkison, *Manajemen Efektif*, Semarang: Dahara Prize, 1986
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Drs. H. Zasri M. Ali, MM, *Dasar-Dasar Manajemen*, Pekanbaru: Suska Press, 2008
- Prof Dr. Wibowo, S. E., M. Phil, *manajemen kinerja edisi kedua*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Dr. Mutiara S. Panggabean, M. E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Eghalia Indonesia, 2002
- Dr. Surya Dharma MPA, *Manajemen kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Lebas, M , *Performance measurement and performance management*, *International Journal of Production Economics*, 1995
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yogyakarta: Graha Ilmu, 2008

Dermawan Wibisono, ph. D, Manajemen kinerja, jakarta: Erlangga

Suit, Yusuf dan Almasli, “Aspek sikap mental dalam Manajemen Sumberdaya Manusia”, Ghalia Indonesia, 1997.

Dr. H.B. Siswanto, M.Si, Pengantar Manajemen,

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia

Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Wagiran, *Kinerja Guru*, yogyakarta: CV Budi Utama, 2018