

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI SEKECAMATAN PUTRI HIJAU

Kasidi

SMK Negeri I Putri Hijau, Jl. Jawa No 1 Desa Karang Pulau Kabupaten Bengkulu Utara
e-mail: kasidi469@gmail.com

Abstract: The aim of the research is to find out the correlation between leadership commitment's and cultural organization with teacher's performance. The population of this research was 116 teachers of junior high school of Putri hijau. The Sample was 54 respondents by using the random sampling technique. The method of this research used survey method. The data collecting technique used questionnaire and documentation. The data were analyzed by using regression technique. The research produces three main conclusions, namely, 1) there is positive and significant correlation between leadership commitment with teacher's performance, 2) there is positive and significant correlation between cultural organization with teacher's performance, 3) there is positive and significant correlation between leadership commitment and cultural organization simultaneously with teacher performance. The research concludes that teacher's performance of state junior high school district Putri hijau north Bengkulu was influenced by leadership commitment's and cultural organization.

Keywords: leadership commitment, organizational culture, performance of teachers

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Putri Hijau. Populasi penelitian 116 guru SMP Negeri sekecamatan Putri Hijau. Sampel berjumlah 54 guru dengan menggunakan teknik random sampling. Metode penelitian menggunakan metode survey. Instrumen pengambilan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan teknik regresi. Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kepemimpinan dengan kinerja guru, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Kesimpulan penelitian kinerja guru SMP negeri sekecamatan Putri Hijau dipengaruhi oleh komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kata kunci: komitmen kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Guru adalah faktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Dia adalah pemimpin dari interaksi pembelajaran di kelas. Terlaksana atau tidaknya suatu pembaharuan dalam proses pembelajaran akan sangat bergantung kepada bagaimana guru memainkan perannya. Tanpa guru yang melakukan suatu perubahan dalam proses pembelajaran maka perubahan itu tidak akan terjadi.

Menurut Priansa (2014:79) guru merupakan pribadi yang harus mampu menterjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat kurikulum, kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui

proses pembelajaran di ruang kelas. hal ini berarti kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Dan untuk memahami ada dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kinerjanya guru harus mempunyai motivasi

menghadapi perubahan dan pembaruan pendidikan yang sangat kompleks ini, terutama dalam kaitan tugas guru dalam ruang lingkup pendidikan di sekolah. Bisa dibayangkan apa jadinya suatu proses pembelajaran di sekolah apabila guru-guru yang menjadi ujung tombak sudah masa bodoh, apriori, dan menyerah pada kondisi yang ada. Ditinjau dari aspek kehidupan manapun, kebutuhan akan Motivasi Prestasi sangatlah terasa, terutama dalam bidang manajemen dan pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut adanya perubahan besar dalam pengelolaan suatu organisasi, sementara itu pendidikan harus mampu mengantisipasi kondisi tersebut.

Prestasi Guru akan dapat terwujud bilamana terdapat suasana sekolah yang kondusif, yang didalamnya tercipta iklim sosial dan emosional yang baik, terdapat hubungan interpersonal yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, antara kepala sekolah dengan siswa dan antara siswa dengan siswa dalam proses pembelajaran. Iklim sosial dan emosional yang baik tergantung pada kepala sekolah dalam usahanya mengelola kegiatan pendidikan, yang didasari dengan hubungan manusia yang efektif.

Dalam situasi sosial apapun, jabatan guru tetap dinilai oleh warga masyarakat sebagai pemberi inspirasi, penggerak dan pelatih dalam penguasaan kecakapan tertentu bagi sesama, khususnya bagi para siswa agar mereka siap untuk membangun hidup beserta lingkungan sosialnya. Dapat dipastikan bahwa guru semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Guru dengan kemuliannya, rela mengabdikan diri di desa terpencil sekalipun. Dengan segala kekurangan yang ada guru berusaha membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang berguna bagi nusa dan bangsanya di kemudian hari. Hal ini menjadi perhatian kita bersama, gaji menurut perhitungan kebutuhan jauh dari cukup atau jauh dari memadai, tidak membuat guru berkecil hati dengan sikap frustrasi meninggalkan tugas dan tanggung jawab sebagai guru.

Guru memang menempati kedudukan terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berprestasi mulia. Dengan kepercayaan yang di berikan masyarakat, maka di pundak guru diberikan

tugas dan tanggungjawab yang berat. Mengemban tugas berat. Tetapi lebih berat lagi mengemban tanggung jawab. Sebab tanggung jawab memang guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Pembinaan yang harus guru berikan pun tidak hanya secara kelompok (klasikal), tetapi juga secara individual. Hal ini mau tidak mau menuntut guru agar selalu memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi di luar sekolah sekalipun.

Karena itu, tepatlah apa yang dikatakan oleh Ametenmbun dalam Djamarah (2000:26), bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Kenyataan yang ada pada sejumlah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se Kecamatan Putri Hijau, masalah kinerja guru masih belum mencapai kondisi yang diharapkan atau masih belum optimal. Data awal yang peneliti dapatkan masih banyak ditemui hal-hal sebagai berikut: masih banyak guru yang tidak mengembangkan perencanaan pembelajaran secara dinamis, masih terdapat guru yang hanya menggunakan satu metode dalam proses pembelajaran, masih terdapat guru yang tidak menggunakan media pembelajaran, masih terdapat guru yang hanya mengajar pencapaian target kurikulum tanpa memperhatikan ketercapaian kompetensi siswa, masih terdapat guru yang tidak mau menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya, masih terdapat guru yang tidak melakukan analisis yang mendalam terhadap kurikulum nasional, masih terdapat guru yang tidak melakukan pengembangan alat evaluasi dan analisis hasil evaluasi belajar, masih terdapat guru yang dalam melakukan tugas sangat terkait bahkan menunggu adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, masih terdapat guru yang tidak melakukan inovasi-inovasi baru dalam pembelajaran, masih terdapat guru tidak melakukan adaptasi terhadap perkembangan lingkungan di sekolahnya, masih terdapat guru yang "status quo" dalam menggunakan materi buku pembelajaran, bahkan, masih banyak guru yang malas mengajar di depan kelas.

Selanjutnya organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan dipengaruhi pada para manajernya (pimpinar

mampu melaksanakan tugas dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai komitmen, dan yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi seorang pemimpin atau kepala akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Meyer: 2002:9), demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinannya, bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson, 1986:44). Kemampuan mempengaruhi dan memotivasi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan system dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Peran pemimpin di SMP Negeri sekedamatan Putri Hijau masih belum menunjukkan kondisi yang diharapkan untuk dapat mempengaruhi kinerja guru seperti; 1) komitmen pemimpin untuk membawa keberhasilan organisasi kemasa yang akan datang belum terlaksana dengan maksimal, 2) sikap mawas diri belum sepenuhnya dilakukan karena masih banyak perbuatan yang tidak sesuai dengan yang direncanakan, 3) penghargaan dan promosi yang seharusnya diberikan kepada guru-guru yang berprestasi juga belum terlaksana dengan baik, 4) perencanaan program belum dapat terlaksana secara terencana dan bertahap sehingga

mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Disini peran pemimpin atau atasan sangat penting untuk mempengaruhi perilaku, sikap, budaya bawahannya dalam melaksanakan aktivitasnya dalam organisasi. Misalnya melalui pengembangan budaya kerja serta pemberian motivasi kerja kepada bawahannya dalam upaya meningkatkan mutu kinerjanya. Komitmen kepemimpinan merupakan faktor penting yang meneguhkan pemimpin dan orang yang dipimpin dalam suatu organisasi menjalani tanggung jawab kepemimpinan yang diembannya

Dalam suatu organisasi komitmen kepemimpinan dapat diartikan sebagai kesungguhan dalam berbuat sesuai tugas dan tanggung-jawabnya untuk membawa kepemimpinan secara bersama-sama kepada keberhasilan yang diharapkan. Berdasarkan pengertian ini dapatlah dikatakan bahwa komitmen kepemimpinan ternyata begitu penting bagi keberhasilan kepemimpinan dalam setiap organisasi.

Selanjutnya menurut Johnson. (2006:14), mengemukakan sepuluh komitmen kepemimpinan yang diharapkan dari setiap pemimpin, yaitu: a. Mencari peluang-peluang yang menantang; b. Berani mencoba dan bersedia menanggung resiko, c. Memimpin masa depan, d. Membina kesamaan visi; e. Menggalang kerjasama, f. Memperkuat mitra kerja, g. Menunjukkan ketauladanan, h. Merencanakan keberhasilan bertahap, Menghargai setiap peran individu dan. Mensyukuri setiap keberhasilan

Selanjutnya didalam suatu organisasi atau lembaga tumbuh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang dimiliki dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga harus dikembangkan, dipelihara dan diperbaharui untuk menciptakan suasana organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Selain itu budaya organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi dan mengarahkan perilaku setiap anggota organisasi kearah pencapaian tujuan. Budaya organisasi menjadi ssuatu yang bersifat internal bagi seorang atau yang melekat dalam diri seseorang yang secara langsung mendorong seseorang berperilaku sesuai apa yang dikehendaki, selain itu juga dapat menimbulkan keterlibatan emosional tinggi terhadap pekerjaan.

Budaya organisasi di sekolah masih belum berjalan dengan dengan baik. Di sekolah masih banyak sikap dan perbu

belum menunjukkan sikap jalinan kebersamaan dan kesetiakawanan. Sebagian guru masih bertindak sendiri dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Komunikasi guru masih nampak belum adanya pengakuan bahwa dirinya dalam satu organisasi yang mempunyai kedudukan yang sama-sama memiliki, masih nampak membeda-bedakan antara satu dengan yang lainnya.

Karakteristik yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan sikap serta etika kerja merupakan ciri-ciri kondisi atau budaya suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, system, strategi dan komitmen kepemimpinan.

Interaksi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. SDM memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, sehingga keberadaannya selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya organisasi tetap terpelihara dan terus meningkat, dengan kata lain bahwa betapapun sempurnanya sarana dan prasarana yang dimiliki sebuah organisasi tanpa manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu padu tidak akan dapat bertahan hidup lama. Dengan demikian hingga saat ini masih menjadi unsur terpenting dalam organisasi, yang mendapat sebutan berbeda-beda seperti karyawan, pegawai, aparatur ataupun tenaga kerja tergantung jenis organisasinya. Banyaknya sebutan tersebut mengacu pada satu hal yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Dahulu kondisi atau budaya masyarakat dipengaruhi oleh Agama dan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sehingga dalam hidup dan kehidupan bermasyarakat aman dan damai penuh kekeluargaan seperti saling gotong royong, bantu membantu, bahu membahu dan saling tolong menolong penuh kedamaian, namun sekarang budaya atau kondisi dipengaruhi oleh alam globalisasi yang dipengaruhi oleh ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga sedikit banyaknya akan mempengaruhi budaya bangsa seperti rasa acuh tak acuh, kurang peduli sesama, masa bodoh dan lain-lain.

Berdasarkan pemikiran yang dikemukakan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Hubungan antara komitmen kepemimpinan, Budaya Organisasi

dengan Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Putri Hijau.”

Rumusan masalah penelitian ini adalah 1) apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kepemimpinan dengan kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau, 2) apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau dan 3) apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau. Tujuan umum penelitian untuk menganalisis hubungan antara komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis hubungan antara komitmen kepemimpinan dengan kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau, 2) untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hija, 3) untuk menganalisis hubungan secara bersama sama antara komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau.

Mamfaat penelitian ini berguna secara teoritis untuk menambah kajian teori ilmu manajemen pendidikan khususnya yang berhubungan dengan masalah kinerja guru, budaya organisasi, dan komitmen kepemimpinan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan melengkapi teori-teori yang ada khususnya yang berhubungan dengan tiga masalah tersebut di atas. Bagi program studi magister manajemen pendidikan merupakan bahan bacaan yang dapat memberikan bantuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian untuk pembuatan tugas akhir dan menambah wawasan dalam komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Putri Hijau.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi: Pertama, kepala sekolah dapat menggunakan hasil penelitian untuk mengetahui sejauhmana komitmen kepemimpinan yang dipraktekkan selama ini sebagaimana dipersepsikan oleh para guru. Dengan masukan tersebut maka terhadap aspek yang sudah baik dapat dipertahankan dan dikembangkan, sedangkan aspek yang kurang baik untuk dikoreksi dan diperbaiki secara terus-menerus. Kedua, Bagi

penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga karena mereka dapat melihat bagaimana perspsi diri dan kawan-kawannya terhadap komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada. Kemudian terhadap hasil penelitian berupa kinerja guru, maka dapat dijadikan oleh guru sebagai masukan untuk secara terus-menerus meningkatkan kinerjanya.

METODE

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian deskriptif korelasional. Menurut Arikunto (2002: 239) penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau yang berjumlah 116 orang, dan sampel penelitian ini diambil 54 orang. Uji coba instrumen diambil 30 orang guru di SMP Negeri sekecamatan Putri Hijau diluar sampel peneliian. Sampel diambil dengan classter random sampling dengan menggggunakan rumus Slovin. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan lima alternatif pilihan. Untuk mengetahui absah atau validnya instrumen digunakan teknik *product moment*, sedangkan untuk reliabilitas butir dipergunakan koefisien reliabilitas butir dan untuk reliabilitas keseluruhan butir dipergunakan rumus *Alpha Cronbac*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik yaitu: (1) deskripsi data, (2) pengujian persyaratan analisis sebagai persyaratan penggunaan statistik, dan (3) teknik pengujian hipotesis. Data yang diperoleh diolah dengan teknik statistik (*correlation product moment*) dan dianalisis menggunakan bantuan komputer yaitu analisis *Statistical Package for The Social Science (SPSS) for Windows 16.0*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Komitmen Kepemimpinan dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen kepemimpinan dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,861 dengan taraf signifikansi () 0,05.

Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variable komitmen kepemimpinan dengan kinerja guru adalah $Y = 111,968 + 0,389 X_1$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan cukup signifikan

terhadap kinerja guru. Sebaliknya makin rendah komitmen kepemimpinan maka dapat diprediksi bahwa kinerja gurunya juga akan semakin rendah.

Berdasarkan hubungan fungsional tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya komitmen kepemimpinan. Semakin baik komitmen kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja guru disekolah tersebut. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila komitmen kepemimpinan rendah maka semakin rendah pula kinerja guru dalam mengajar disekolah. Guru hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan menyusun perencanaan dalam pembelajaran sesuai dengan kurikulum, menguasai bahan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, menguasai dan memanfaatkan media pembelajaran, memberikan bimbingan individual terhadap siswa. melakukan penelitian sederhana dan memiliki sikap serta dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi profesional serta kualitas kinerjanya harus dilandasi komitmen yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan mengamalkan ilmunya. Komitmen kepemimpinan sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi yaitu bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin mengkondisikan guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai harapan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan. Rendahnya komitmen kepemimpinan akan memberikan kerugian tidak hanya kepada guru sebagai individu tetapi juga kepada siswa sebagai pengguna jasa pendidikan.

Bentuk komitmen yang muncul dalam diri karyawan tidak hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan yang ditandai dengan adanya: (1), kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2). Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3). Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. (Sopiah, 2008: 155-157) Guru yang komitmen dalam melakukan tugasnya akan mencoba sekuat tenaga, agar upaya ya

menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa hal penting yang harus dilakukan adalah mengusahakan agar tingkat komitmen kepemimpinan itu selalu mengalami peningkatan. Jadi semakin tinggi tingkat komitmen kepemimpinan, akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Penelitian sesuai dengan penelitian Sri Mulyani dengan judul penelitiannya Hubungan komitmen kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi dengan kinerja guru Di SMAN Kecamatan Tambun Selatan Bekasi dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya tingkat hubungan yang signifikan antara kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen kepemimpinan terhadap kinerja guru yaitu 58,9 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,626 dengan taraf signifikansi () 0,05

Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru adalah $Y = 105,365 + 0,321 X_2$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya makin rendah budaya organisasi maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru juga akan semakin rendah. Upaya meningkatkan kinerja guru dapat ditempuh dengan meningkatkan budaya organisasi itu sendiri.

Penelitian ini sesuai dengan teori Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiemay (2003:42), bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja karyawan. Kesadaran anggota organisasi untuk bersama-sama merealisasikan visi dan misi organisasi, pimpinan yang senantiasa memberikan pengarahan pekerjaan anggota organisasi di bawah bimbingannya, disertai pengawasan yang baik, menciptakan kerjasama yang harmonis dan komunikasi yang lancar serta memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan berpengaruh terhadap pembuatan program kerja yang baik, pelaksanaan terhadap tugas pokok, pengelolaan administrasi yang rapi maka akan tercipta suasana yang

konduktif dan mempermudah pengevaluasian setiap program kerja dan membuat laporan pekerjaan. Dalam penelitian ini kepala sekolah yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai, norma- norma dan aturan sekolah akan menjadikannya sebagai satu kepribadian organisasi. Nilai, norma dan aturan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja tinggi, seperti *Singapore Airlines* yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif, dan menjadi yang terbaik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suherman dengan judul “pengaruh budaya organisasi, efektivitas kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja: Studi Kausal Pada Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah” dengan hasil penelitiannya Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan perkataan lain makin baik budaya organisasi makin tinggi kinerja.

Hubungan antara Komitmen Kepemimpinan Budaya Organisasi secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Berkaitan dengan komitmen kepemimpinan, maka komitmen yang dimaksud adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan, pada hakekatnya merupakan proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya. dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen kepemimpinan bersama dengan budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,819 dengan taraf signifikansi () 0,05

Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja guru adalah $Y = 114,153 + 0,289 X_1 + 0,289 X_2$

statistik ini menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi sangat signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya makin rendah komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru juga akan semakin rendah.

Penelitiannya ini sesuai dengan teori pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja (31) 0,781. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi. Hal berarti, baik buruknya komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi di seluruh SMP Negeri sekecamatan Putri Hijau akan memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja yang dialami kepala sekolahnya. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi tersendiri, yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi tersebut dibangun oleh segenap anggota organisasi melalui asumsi-asumsi, norma-norma dan keyakinan-keyakinan dasar yang dipersepsi dan dirasakan bersama oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penelitian ini semakin mempertegas dan mendukung penelitian-penelitian terdahulu mengenai adanya pengaruh komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi budaya organisasi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Simpulan

Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kepemimpinan dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau. Dari hasil penelitian dengan berbagai teknik pengolahan data ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sederhana hubungan antara variabel komitmen kepemimpinan dan kinerja guru 0,861 dengan taraf signifikansi () 0,05. Persamaan regresi sederhana yang didapat adalah $Y = 111,968 + 0,389X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel komitmen kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau sebesar 0,389 satuan skor pada konstanta 111,968. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi tinggi rendahnya kinerja guru.

Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau. Dari hasil penelitian dengan berbagai

teknik pengolahan data ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sederhana 0,626 hubungan antara dua variabel budaya organisasi dan kinerja guru adalah dengan taraf signifikansi () 0,05. Persamaan regresi sederhana yang didapat $Y = 105,365 + 0,321 X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau sebesar 0,321 satuan skor pada konstanta 105,365. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi tinggi rendahnya kinerja guru.

Ketiga, secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau. Dari hasil penelitian dengan berbagai teknik pengolahan data ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sederhana hubungan antara dua variabel komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Putri Hijau adalah 0,766 dengan taraf signifikansi () 0,05. Persamaan regresi ganda $Y = 114,153 + 0,289X_1 + 0,322 X_2$, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor komitmen kepemimpinan dapat diprediksikan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,289 pada konstanta 114,153 dan setiap kenaikan 1 skor budaya organisasi dapat diprediksi akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,322 skor kinerja guru pada konstanta 114,153. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberikan kontribusi tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan simpulan-simpulan khusus tersebut di atas, maka dapat ditarik simpulan umum bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan jalan peningkatan komitmen kepemimpinan dan budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya, maka perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak terkait dengan penelitian ini.

Pertama, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan komitmen kepemimpinan yang terus menerus dan berkesinambungan, dengan melibatkan peran serta berbagai pihak yang terkait, terutama kepala sekolah seperti pemberian fasilitas dan kenyamanan kerja, kesempatan promosi, pemberian imbalan materi bagi guru yang berprestasi, membangkitkan

jiwa kreativitas guru dengan menyediakan sarana dan prasarana yang tepat.

Kedua kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi yang terus menerus dan berkesinambungan, khususnya kepala sekolah untuk lebih memperhatikan figure seorang pemimpin yang dikehendaki oleh guru. Untuk itu, kepala sekolah perlu melakukan dialog secara langsung pada setiap guru dan terbuka terhadap kritik dan saran dari para guru. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus senantiasa memperhatikan situasi dan kondisi orang-orang yang dipimpinnya. Prestasi pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh loyalitas guru terhadap pemimpinnya.

Ketiga, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui komitmen kepemimpinan dan juga budaya organisasi. kepala sekolah dan guru merupakan figur yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan komitmen yang tinggi dan membiasakan diri berbuat sesuai kebiasaan-kebiasaan, keyakinan yang telah disepakati bersama dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Sebagai guru hendaknya melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sehingga mempunyai kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional yang diharapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di Sekolah hendaknya selalu meningkatkan kompetensinya (Kepribadian dan Sosial,

Kepemimpinan, Pengembangan sekolah serta Kewirausahaan).

DAFTAR RUJUKAN

- Ametembun. 1981. *Supervisi Pendidikan Profesional terhadap Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru*, Bandung: IKIP Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson.L James, 1985. *Organisasi: Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Johnson. 2006. *Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Makalah seminar tentang Produktifitas Kerja*. Jakarta: Desember 2010.
- Meyer, John. 2002. *Organizational Commitment and Job Performance: Its the Nature of the Commitment that Counts*. Journal of Applied Psychology vol 74,152-156
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta