

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI YAYASAN
PONDOK KARYA PEMBANGUNAN (PKP) JIS, KELURAHAN KELAPA DUA
WETAN CIRACAS JAKARTA TIMUR**

Wawan Ridwan

Universitas Bina Sarana Informatika UBSI

(Naskah diterima: 1 September 2019, disetujui: 28 Oktober 2019)

Abstract

The purpose of this study is in an effort to search for data, facts, and information obtained both from the field and from existing documents, about the leadership of the school principal, organizational culture and teacher teaching performance. The method used in this research is quantitative, this method is commonly used as one of the research models, this method fulfills the scientific / scientific rules that are concrete / empirical, objective, measurable, rational and systematic, this method is called quantitative because the research data is in the form of numbers and the analysis uses statistics. The sample used uses the Slovin formula from 112 populations that were sampled as 53 people. Based on the results of the study there is an influence between the principal's leadership (X1) and teacher's teaching performance (X3) which is described by the equation $X_3 = 37.612 = 0.685X_1$ meaning it can be used as a tool to explain and draw conclusions about the influence between the principal's leadership (X1) and performance teaching teachers (X3), every increase of one unit of principal leadership will increase 0.685 units of teacher teaching performance with a constant of 37,612.

Keywords: *Influence of principal's leadership, Organizational culture, Teacher Teaching Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah dalam upaya untuk mencari data, fakta, dan informasi baik yang diperoleh dari lapangan maupun dari dokumen yang ada, tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja mengajar guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, metode ini biasa digunakan sebagai salah satu model penelitian, metode ini memenuhi kaidah ilmiah/scientific yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis, metode ini disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka- angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin dari 112 populasi yang dijadikan sampel 53 orang. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kinerja mengajar guru (X_3) yang digambarkan dengan persamaan $X_3 = 37,612 = 0,685X_1$ artinya dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan

kinerja mengajar guru (X_3), setiap kenaikan satu unit kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan 0,685 unit kinerja mengajar guru dengan konstanta 37,612

Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Mengajar Guru

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dilakukan manusia sepanjang kehidupannya atau pendidikan sepanjang hayat dikenal dengan istilah *long life educational*, makna tersebut mengharuskan manusia untuk menjalani pendidikan selama manusia tersebut melakukan segala tugas aktivitasnya setiap hari. Pendidikan yang terbaik tersebut merupakan pendidikan yang unggul dan bermutu, dengan pendidikan yang bermutu tersebut maka para pelaku pendidikan mampu memberikan yang terbaik bagi pelanggannya.

Upaya peningkatan mutu di dunia pendidikan salah satunya adalah kualitas tenaga pengajar/guru dan kinerja guru, kinerja guru diidentifikasi salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang dikembangkan di sekolah tersebut budaya organisasi yang kondusif bagi guru akan sangat mempengaruhi kreativitas dan kinerja para guru, sebagai sebuah organisasi tentunya semua komponen harus melaksanakan visi dan misi yang ditetapkan sebagai acuan sebuah kebijakan. Selain budaya

organisasi kepemimpinan sebagai sebuah seni dan cara memanaj sebuah organisasi di sekolah juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar, semakin kepemimpinan sekolah terbuka, partisipatif dan demokratis akan semakin mempengaruhi kinerja guru.

Sekolah sebagai sebuah organisasi, dimana merupakan tempat mengajar dan belajar serta tempat untuk menerima dan member pelajaran, terdapat seseorang atau kelompok orang yang melakukan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan kerjasama ini dilakukan oleh kepala sekolah, guru dan tenaga fungsional lain, tenaga administrasi / staf, siswa, dan orang tua siswa. Organisasi berfungsi sebagai wadah kerjasama yang terikat.

Penulis melihat sisi idealis (dais sain) sebagaimana dikemukakan diatas pada kenyataannya realias (daisSolen) yang penulis amati masih jauh dari sisi ideal, sebagai lembaga swasta (yayasan) yang berada dibawah langsung Pemda DKI Jakarta, yayasan PKP

sebagaimana yayasan yang pengelolaannya berada.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Teori Kinerja mengajarguru

Kinerja merupakan terjemahan bahasa Inggris dari kata performance. Hasibuan yang menyebut kinerja merupakan prestasi dari pekerjaan mengungkapkan "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya bersandarkan pada keahlian, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan kerja sesuai waktu yang ditetapkan."

Berkenaan dengan kinerja dalam A. Dale Timpe dijelaskan tiga teori dalam kinerja (performance) yaitu :

a. Teori kebutuhan dari Maslow: setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya. Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan atau tenaga yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Teori ini menunjukkan bahwa para individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis tertentu yang diupayakan untuk dipenuhi. Jika seorang individu mempunyai kebutuhan kuat atas dukungan

sosial, dan cara terbaik untuk memenuhi kebutuhannya adalah dengan mengikuti norma-norma kelompok, individu tersebut akan termotivasi untuk melakukan apa yang diharapkan kelompok.

b. Teori dorongan: teori dorongan juga disebut teori insentif, teori persiapan atau belajar, teori ini menunjukkan bahwa perilaku dipengaruhi oleh insentif perilaku, bila manajemen menghargai perilaku-perilaku tertentu seperti pekerjaan berkualitas tinggi, produktivitas tinggi, laporan tepat waktu, perilaku ini mungkin meningkat. Tema sentral dari teori dorongan adalah perilaku yang merupakan satu fungsi dari akibatnya. Jika manajemen menciptakan penghargaan yang sangat dikehendaki untuk kehadiran yang baik, para karyawan akan sangat termotivasi untuk hadir dan bekerja dengan baik. Sebaliknya, para manajer jangan mengharapkan kinerja yang tinggi bila mereka terus menerus mengabaikan kinerja dan kontribusi karyawan.

c. Teori harapan (Expectancy): teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan: "terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang diperolehnya seba-

gai sebuah harapan.” Dengan demikian harapan juga merupakan energy penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang ingin disebut “usaha”, dilingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu. Usaha yang dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas atau keahlian yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahliannya dalam bekerja.

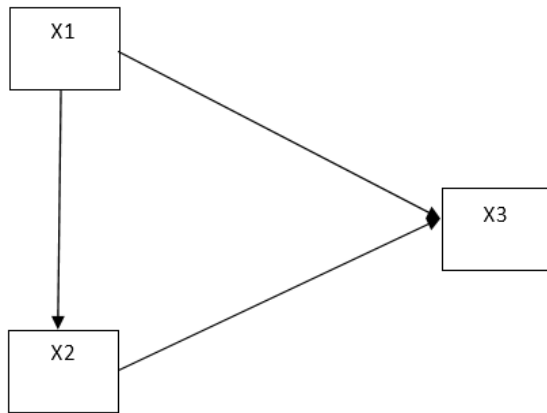
2.2 Teori Kepemimpinan Kepala Sekolah

Ariani (2003:9) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pemberian pengaruh yang tidak memaksa. Pemimpin mempunyai pengikut yang secara sukarela melaksanakan tugas-tugasnya dengan keahlian dan intelektualnya sebagai sumber kekuasaan, kekuasaan tersebut dipergunakan sebagai untuk memelihara fleksibilitasnya dan sedangkan Nawawi mengartikan kepemimpinan sebagai “kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilaku-

kan.¹⁹ Kepemimpinan menurut Gardner (2000:3) *“leadership is the proces persuasion or excampel by which an individual (or leadership team) induces the a group to pursue obyektives held by the leader or shared by leader and his or her follower”* kepemimpinan merupakan proses mengajak seseorang atau kelompok dalam meraih suatu tujuan yang ingin dicapai dan dibagi seorang pemimpin dan pengikutnya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode kuantitatif ini sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode penelitian. Metode ini disebut metode positive istic karena berlandaskan filsafat positivism. Metode ini memenuhi kaidah ilmiah / scientific karena telah memenuhi kaidah - kaidah ilmiah yaitu konkrit / empiris, obyektif terukur, rasional dan sistematis, metode ini disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Menggunakan analisis jalur dan korelasional, adapun konstelasi masalahnya sebagai berikut:



Keterangan :

X1 : kepemimpinan kepala sekolah

X2 : budaya organisasi

X3 : kinerja mengajar guru

IV. HASIL PENELITIAN

1. Data Kinerja Mengajar Guru(X₃)

Melalui data yang dikumpulkan dari 53 responden, diperoleh skor rentangan Kinerja Mengajar Guru antara 108 – 135, rata-rata (M) 119,75 simpangan baku (SD) 6,96 modus (Mo) 115 median (Me) 118 dan varians 48,42. Distribusi variable Kinerja Mengajar Guru disajikan pada table berikut. Dari tabel ini dibuat histogram dengan Microsoft Excel Versi 2003 for Windows.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Skor Hasil Kinerja Mengajar Guru

Skor Variabel X₃	Nilai Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
108 – 111	109,5	5	9,43
112 – 115	113,5	13	24,53
116 – 119	117,5	11	20,75
120 – 123	121,5	12	22,64
124 – 127	125,5	4	7,55
128 – 131	129,5	3	5,66
132 – 135	133,5	5	9,43
Jumlah		53	100

Berdasarkan hasil kuesioner dari 53 sampel yang disebarkan diperoleh data ada 29 orang guru yang mempunyai kinerja rendah, 12 orang guru yang mempunyai kinerja mengajar biasa-biasa aja dan 12 orang berkinerja positif, sebaran angket ini untuk memprediksi data tersebar normal.

Tabel 4.2**Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)**

Skor Variabel X ₁	Nilai Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
111 – 114	112,5	14	26,42
115 – 118	116,5	12	22,64
119 – 122	120,5	12	22,64
123 – 126	124,5	5	9,43
127 – 130	128,5	4	7,55
131 – 134	132,5	1	1,89
135 – 138	136,5	5	9,43
Jumlah		53	100

Berdasarkan data angket yang disebarkan melalui 53 sampel 38 orang guru menilai kepemimpinan kepala sekolah negative 5 orang bersikap netral dan 10 orang menilai kepemimpinan positif. Angket ini disebarkan untuk mengetahui sebaran bersipat normal / distribusi normal.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dibuatkan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pengaruh antara kepemimpinan kepala se-

kolah dan kinerja mengajar guru Peran aktif kepemimpinan kepala sekolah beserta stafnya sangat penting dalam memotivasi pencapaian tujuan pendidikan, terutama dalam kinerja mengajar guru. Meskipun kualitas pendidikan disekolah tidak sepenuhnya ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah akan tetapi kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, visioner dan memberikan teladan yang baik akan sangat membantu pencapaian visi dan musu sekolah. Dari hasil analisi regresi diperoleh

bahwa pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja mengajar guru (X3) dapat digambarkan dengan persamaan $X3 = 37,612 + 0,685X1$. Dari hasil korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru signifikan dan linear. Dari hasil paparan statistic tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru bahkan 53,58% variable kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja mengajar guru, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, memberikan teladan yang baik, dapat membangun suasana kreatifitas mampu memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi guru dengan lebih baik.

2. Pengaruh antara budaya organisasi (X2) dan kinerja mengajar guru (X3) Budaya organisasi yang berlaku disekolah dan unit pendidikan di PKP JIS ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja mengajar guru, apabila budaya organisasinya transparan, demokratis dan partisipatif dalam membuat keputusan akan bisa diterima oleh para guru. Dari hasil statistic ada korelasi yang signifikan

dan linear antara budaya organisasi dan kinerja mengajar guru dengan persamaan regresi $X3 = 50,823 + 0,611X2$ dapat dijadikan sebagai alat bukti dan penjelasan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja mengajar guru. Dari hasil analisis uji t, diperoleh t hitung sebesar 6,404 dan table 2,01, artinya pengaruh antara variable budaya organisasi dan kinerja mengajar guru signifikan dengan persentase 44,09% budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja mengajar guru. Berdasarkan data statistic diatas kinerja mengajar guru lingkungan unit pendidikan PKP JIS sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di yayasan PKP JIS, semakin baik organisasi yang ada, maka semakin termotivasi para guru untuk melaksanakan proses belajar mengajar, sebaiknya organisasi yang kaku, otoriter dan tidak partisipatif akan menghasilkan sisi negative dalam kinerja mengajar guru.

3. Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi Dalam hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Dari hasil statistic dapat disimpulkan bahwa korelasi antara kepe-

mimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi signifikan dan linera, artinya persamaan regresi $X_2 = 34,029 = 0,657 X_1$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Adapun korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi ini ditunjukkan dengan perhitungan koefisien korelasi dari rumus korelasi produk momen yaitu sebesar 0,645 dan menggunakan uji t diperoleh t hitung sebesar 6,086 dan t table sebesar 2,01, artinya pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi disimpulkan signifikan, artinya 41,60% variabel budaya organisasi ditentukan / dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan analisis statistik initerdapat pengaruh yang besar antara kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang akan melaksanakan visi dan misi organisasi terutama hubungannya dengan kinerja mengajar guru dilingkungan PKPJIS.

DAFTAR PUSTAKA

- Covey, R, Stephen. 2010. *The 8 th Habit, melampaui efektifitas, menggapai keagungan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ernawan & Erni. 2010. *Organization culture, budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hadari, Nawawi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, yogyakarta, UGM press Hasibuan, Malayau, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Mas Agung.
- Indrawijaya Adam. 1993. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Sinarbaru algoroindo
- Ivancevich, Jhon Konopashe, Robert & Michael T Mittenon. 2006. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta; Erlangga
- Makagiansar Mukainan. 1996. *Shift in global Paradigm and Teacher of Tomorrow, The Asean comice of teacher*: Singapore.
- Makawimbang H & Jerry. 2011. *Supervisi dan Peningkatan mutu pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Michael, T, Terence. 1998. *People In organization to organization Behaviour* Moeljono, Djokosantoso, More About Beyond Leadership, Jakarta, Gramedia Muhtar Iskandar, 2009, *Orientasi baru supervise pendidikan*, Jakarta GP Press Nasution S. 2008. *Sejarah Pendidikan Indonesia*. Jakarta; Bumi aksara.

- P Robin & Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Poerwardarminta. 2001. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Rusman. 2010. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: ALfabeta.
- Sallis & Edward. 2009. *Total Quality Management in Educational*. Yogyakarta: IRCiSod.
- Siagian, Sondag. 2002. Kiat meningkatkan produktifitas kinerja, Jakarta, Rhineka
- Sianipar, 1999, Perencanaan peningkatan Kinerja. Jakarta: LAN.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta: YKPN.