

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Teknologi berpengaruh terhadap sistem pendidikan dan mengharuskan sekolah memberikan hasil yang terbaik. Sekolah membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Hal terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu lembaga pendidikan yaitu tenaga pendidik (guru).

Tenaga pendidik (guru) dapat dikatakan sebagai salah satu penentu keberhasilan mutu pendidikan. Guru harus memberikan hasil kinerja yang baik agar mutu pendidikan dan pengetahuan yang dihasilkannya bermutu tinggi. Kualitas pendidik menentukan masa depan bangsa yang jauh lebih baik, agar terciptanya masyarakat yang berkualitas (Ahmad, 2018). Agar program pendidikan berkelanjutan berjalan lancar, guru juga harus berprestasi.

Achievement atau “achievement” merupakan pencapaian yang dicapai melalui tindakan. Hasil yang dicapai dengan baik adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Keban 2004). Pengertian efektivitas pada teori Mahsun (2006) adalah meninjau hasil implementasi program, kegiatan dan strategi yang tercakup dalam peraturan yang tersusun.

Sesuai dengan teori Supardi (2014:23) dapat disimpulkan bahwa ketika guru memberikan kinerja yang baik maka akan memperoleh hasil yang terbaik. Kemudian kepada Suharsaputra (2010:20) menyimpulkan bahwa keberhasilan seorang guru diperoleh karena adanya penyelesaian tugas sebagai pendidik pada kriteria tertentu. Menurut PBB (2014:86) menyatakan bahwa profesionalitas seorang guru tercermin pada kinerjanya yang baik.

Menurut Clewes (2003:69-85), kinerja tenaga kependidikan adalah hal yang penting. Peserta didik merupakan bagian yang mengevaluasi dari keefektifan pendidik. Untuk memperbaiki mutu pengajaran, sangat penting diberikan peningkatan kualitas guru baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sesuai pada Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan, kinerja pendidik tercermin dari kemampuan seorang guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yaitu pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kemampuan seorang tenaga pendidik dalam menguasai kualifikasi tersebut dapat diukur dari hasil Ujian Diklat Pemerintah (PPG). Tujuan pelaksanaan PPG adalah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam memimpin pembina. Hal ini meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Guru yang telah lulus ujian PPG akan mendapatkan sertifikat dari pemerintah dan akan mendapatkan sertifikasi dari pemerintah selain penghasilan guru.

Beberapa guru yang telah mendapatkan sertifikasi masih menunjukkan hasil kinerja yang buruk. Berdasarkan observasi di beberapa satuan SMP dan SMA di Kota Medan, terdapat beberapa guru yang telah tersertifikasi menunjukkan kinerja yang tidak sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan pemerintah. Dari kompetensi kepribadian, masih terdapat beberapa guru yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan sekolah, tidak mematuhi kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah, dan jarang mengikuti kegiatan ibadah yang dilakukan oleh sekolah. Kemudian dari segi kompetensi pedagogik, masih ada guru yang belum memahami cara membuat RPP, tidak menciptakan suasana positif di kelas saat pembelajaran dan jarang menghargai pembelajaran.

Kemudian keahlian mata pelajaran, masih ada guru yang belum memahami mata pelajaran kurikulum, belum memahami konsep relasi mata pelajaran, ada guru yang memiliki jabatan lain sehingga tugas sebagai guru kurang optimal dalam pembelajaran. proses. Kemudian dari kompetensi sosial, masih ada beberapa guru yang kurang berkomunikasi dengan siswa dan tidak melakukan pendekatan diri kepada sesama guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan kajian kinerja guru ekonomi tersertifikasi yang dilakukan oleh Lina Rifda Naufalin (2015), dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tersertifikasi pada sekolah menengah di Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah belum menunjukkan peningkatan kinerja yang utuh. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman guru secara utuh dalam memahami kompetensi guru. Selain itu dapat juga disebabkan oleh minimnya ketersediaan fasilitas penunjang kegiatan pembelajaran di sekolah. Berdasarkan penelitian M. Fahmi Johan Syah (2014) dengan judul Peran Keterlibatan Kerja Guru Memediasi Pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Salatiga, Kabupaten Semarang dan Kota Semarang ditemukan bahwa hasil tes kualifikasi guru (UKG) guru pada Kota Salatiga, Kabupaten Semarang, dan Kota Semarang memiliki skor yang kurang memuaskan yaitu 52,11; 56.14; dan 56.42.

Sesuai dengan kajian yang telah dipaparkan adalah meskipun manajemen sekolah telah dilaksanakan dengan baik, namun hasil kinerja sebagian guru masih rendah kualitasnya. Dapat dilihat dari uji coba bakat guru yang diselenggarakan oleh pemerintah. Tes kualifikasi guru tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan pemerintah. Penyebabnya mungkin karena sebagian guru belum menguasai kompetensi guru ditetapkan oleh pemerintah. Kemudian, beberapa sekolah masih perlu melengkapi sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan guru. Semakin tinggi kualitas kinerja guru di suatu lembaga pendidikan, maka semakin baik pula kualitas pendidikan yang dihasilkan di lembaga pendidikan tersebut. Jumlah siswa di sekolah tersebut akan semakin banyak, sehingga tingkat kesejahteraan pendapatan para guru di sekolah tersebut akan semakin baik. Tidak hanya kesejahteraan guru yang meningkat, kesejahteraan sekolah juga akan meningkat. Hal ini terlihat dari besarnya SPP yang diterima dari siswa di sekolah tersebut.

Dari uraian di atas dapat diambil contoh suatu lembaga pendidikan di kota Medan untuk melihat kinerja guru dari lembaga pendidikan tersebut yaitu SMA Methodist Medan yaitu Methodist 1 Medan, Methodist 7 Medan, Methodist 8 Medan dan Methodist 12 Medan.

Berdasarkan hasil observasi sementara ditemukan bahwa:

1) Dari kompetensi kepribadian, terdapat beberapa guru dan tenaga kependidikan yang tidak mematuhi aturan yang diterapkan sekolah, misalnya tidak datang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Kemudian ada beberapa guru dan staf yang jarang sekali menjadi panitia untuk berbagai kegiatan, termasuk kebaktian di sekolah. Sebagian guru tidak mengikuti kebijakan yang ditetapkan kepala sekolah, dan sebagian guru tidak memiliki etos kerja guru.

2) Dari kompetensi pedagogik, ada beberapa guru yang tidak menyusun RPP berdasarkan strategi pembelajaran yang dipilih, tidak menjalankan KBM yang kondusif dan jarang meninjau kembali hasil kegiatan pembelajaran.

3) Dari segi kompetensi profesional, masih terdapat beberapa guru yang belum memahami mata pelajaran kurikulum, belum memahami konsep hubungan antar mata pelajaran, dan masih belum optimal menunaikan tugas seorang guru karena guru dalam jabatan perwakilan Ketua dalam bidang kurikulum. Salah satu tugasnya adalah menentukan jumlah jam yang dialokasikan untuk guru sesuai dengan pendapatan guru.

4) Dari kompetensi sosial, ada beberapa guru yang kurang berkomunikasi dengan siswa, sesama pendidik, dan tenaga kependidikan.

Namun berdasarkan observasi sebelumnya, diketahui bahwa ada sebagian guru di sekolah tersebut tidak memiliki sertifikat mengajar (sertifikat) belum mengikuti kompetensi tersebut. Hal ini dikarenakan beberapa guru tersebut merupakan guru yang baru mendapatkan pelatihan melalui perkuliahan. Kemudian ada beberapa guru yang sudah lama mengajar tetapi belum memiliki sertifikat pendidik (Sertifikasi), karena guru tersebut belum/belum pernah mengikuti program diklat. Selain itu, ditemukan juga bahwa jumlah mahasiswa selama 3 tahun akademik berturut-turut mengalami penurunan jumlah mahasiswa. Bahkan salah satu sekolah tersebut mengalami penurunan jumlah siswa yang cukup signifikan dari 4 SMA Methodist tersebut, sehingga pendapatan yang diterima sekolah tersebut menurun. Penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah Methodist di Medan untuk mengetahui bagaimana penerapan good governance di sekolah tersebut. Hasil penelitian ini menawarkan sekolah kontribusi terhadap sistem pelaksanaan sekolah yang baik. Penggunaan manajemen sekolah yang baik diperlukan agar layanan guru yang dihasilkan menguntungkan sekolah secara finansial dan meningkatkan citra sekolah. Sekolah memerlukan pengelolaan yang baik untuk kepentingan masyarakat luas dan juga bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Kualitas pendidikan dan ilmu yang dihasilkan oleh sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru.

Konsep manajemen yang saat ini dikenal dalam penyelenggaraan perusahaan publik adalah tata kelola perusahaan yang baik. Dr. Islama, M.Si menjelaskan bahwa manajemen sekolah merupakan tema dan prinsip pembangunan nasional. Ia kemudian menjelaskan bahwa karena sekolah merupakan bagian dari sistem pemerintahan, maka sekolah juga harus menerapkan prinsip-prinsip tersebut. Pada dasarnya, tata kelola yang baik didasarkan pada manajemen efektif, dapat digunakan sebagai mekanisme untuk menciptakan proses, sistem dan kontrol serta menciptakan perilaku yang tepat untuk menjamin kesinambungan dan kesinambungan jangka panjang dalam organisasi seperti sekolah (FEDSAS, 2015:3). Good governance bisa dicermati menjadi kerangka berpikir baru pada bidang administrasi publik (Vyas-Doorgapersad & Aktan, 2017:31). Pengendalian sekolah yang berkualitas pada hakekatnya merupakan penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Manajemen sekolah yang baik didasari dengan keputusan dan tindakan yang berkaitan menggunakan pendidikan siswa (Morgan,

2017:8). Pengendalian sekolah yang berkualitas dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan di sekolah umum, mendorong pertumbuhan dan menambah keseimbangan keuangan sekolah. (FEDSAS, 2015:3).

Manajemen sekolah yang baik merupakan penentu pada regulasi karena memberikan nilai lebih pada efisiensi serta dapat membantu sekolah mendapat pengakuan sebagai lembaga formal (Balarin et al., 2008) karena manajemen sekolah yang baik mempengaruhi efektivitas kepemimpinan sekolah (Khurniawan). et al., 2020). Definisi lain berasal dari De Grauwe (2005), menurutnya manajemen sekolah yang baik adalah manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan mutu pengajaran. Pemimpin sekolah yang memahami manajemen sekolah yang baik merupakan landasan moral atau etika profesi yang harus diinternalisasikan di sekolah (Ismara & Khurniawan, 2020), Sikap profesionalitas seseorang mempengaruhi kepemimpinan yang berkualitas (Putra & Saud, 2017). Penerapan tata kelola sekolah yang baik didasarkan pada lima prinsip yaitu keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian dan kesetaraan (Quyên, 2014). Penataan sekolah berdasarkan pada keputusan dan tindakan yang berkaitan dengan pendidikan siswa (DETM, 2019).

Kota Salatiga, Kabupaten Semarang dan Kota Semarang mengenai peran keterlibatan guru dalam bekerja sebagai fasilitator pengaruh penerapan prinsip administrasi publik yang baik terhadap kinerja guru bisnis di komunitas SMA/MA, dapat disimpulkan, bahwa prinsip Administrasi publik yang baik tidak secara langsung mempengaruhi efektivitas guru, tetapi mempengaruhi komitmen guru. Hal ini ditemukan dalam penelitian M. Fahmi Johan Syah (2014). Hal ini tercermin dari kemajuan guru dalam kegiatan sehari-harinya. Administrasi publik yang baik dapat mempengaruhi kinerja guru ketika pengawas mendorong peningkatan kinerja guru. Kemudian berdasarkan kajian Ni Luh Putu Diah Cantika Wibawa dan Ni Made Dwi Ratnad (2021) terhadap pekerja LPD di Kabupaten Bandung terkait penerapan good corporate governance, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja pekerja kredit desa institusi. . Dari sini dapat disimpulkan bahwa tata kelola perusahaan yang baik, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Wibowo (2014) dapat disimpulkan yaitu terdapat korelasi terhadap manajemen yang teratur, reputasi dan kinerja di universitas terpilih, karena tata kelola

yang baik meningkatkan kinerja universitas dan dengan demikian reputasi institusi konsisten. lebih baik. Kemudian dari penelitian lain oleh Ismara & Khurniawan (2020), dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja SMK dipengaruhi oleh tata kelola sekolah yang baik, yang meliputi transparansi, tanggung jawab, akuntabilitas, otonomi, keadilan, partisipasi, efisiensi dan efektivitas serta konsensus. berorientasi karena sekolah kepemimpinan yang baik membimbing aktivitas staf untuk melakukan kegiatan mereka dengan tepat. Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Anak Agung Rai Susilawat, Umi Muawanah dan Ahmad (2021) pada SMK swasta di kota Malang tentang pengaruh penerapan tata kelola sekolah yang baik terhadap kinerja sekolah yang dimediasi oleh reputasi sekolah dapat disimpulkan. bahwa manajemen sekolah yang baik baik, dan reputasi sekolah memiliki dampak yang signifikan. sesuai dengan kinerja. Di RSUD kota Denpasar, kajian pengaruh penerapan prinsip tata kelola yang baik terhadap kinerja rumah sakit di Kota Denpasar yang dilakukan oleh Ida Ayu Arina Mahadewi dan I.G.A.M Asri Dwija Putri (2019) menekankan bahwa hasil yang berkualitas dipengaruhi oleh sistem manajemen yang baik.

Beberapa kajian di atas menunjukkan bahwa penerapan tata kelola sekolah yang baik tidak selalu berdampak langsung pada kinerja guru. Menerapkan tata kelola sekolah yang baik dapat mempengaruhi keefektifan guru ketika melibatkan variabel lain, seperti: B. Partisipasi dalam gaya kepemimpinan. Prestasi seorang guru dapat meningkat ketika guru memahami penguasaan kompetensi guru. Hubungan antara kapasitas organisasi dan efisiensi menunjuk pada realisasi penggunaan manajemen (Wahyudin, 2009).

Selain pengendalian yang terarah, religiusitas juga dipengaruhi oleh cara kerja tenaga pendidik. Religiusitas dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Puspitosari (2019), orang yang memiliki nilai agama tinggi merasa tidak nyaman dan perlu mencari kebenaran ketika melihat kekerasan di sekitarnya. Sementara itu, Ancok dkk. (2005) menjelaskan religiusitas sebagai ekspresi ketaatan dan kepatuhan manusia terhadap yang sakral seperti yang diamati dalam aktivitas sehari-hari. Religiusitas diwujudkan dalam reaksi, persepsi, pikiran, perasaan dan pengabdian kepada orang-orang kudus. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020), religiusitas berarti ketaatan pada agama. Menurut Jalaluddin (2009), religiusitas adalah suatu keadaan dimana seseorang bertindak sesuai dengan ajaran kepercayaannya. Berdasarkan penelitian Karakas (2010) menunjukkan bahwa spiritualitas guru memiliki tiga aspek yang

berkaitan dengan kinerja organisasi, yaitu meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup guru, mengangkat tujuan dan pentingnya guru di tempat kerja, dan memotivasi guru. untuk berpartisipasi. masyarakat Publik. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa religiusitas adalah keyakinan seseorang untuk menjalankan kegiatan sehari-hari. Religiusitas organisasi merupakan bagian dari sikap spiritual seseorang yang dipengaruhi oleh tingkat keyakinan keagamaannya dalam organisasi. Secara garis besar religiusitas memiliki lima aspek, yaitu:

1. Kepercayaan beragama (dimensi ideologis)
2. Perilaku religius (dimensi ritual)
3. Sikap dalam memeluk agama (dimensi pengalaman)
4. Pengetahuan dalam ajaran agama (dimensi intelektual)
5. Pengaruh agama (dimensi selanjutnya).

Berdasarkan studi oleh Mathew et al. (2018) menegaskan bahwa religiusitas guru memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas mereka. Religiusitas dapat diukur dengan berapa kali seseorang menghadiri gereja atau masjid dan melakukan tugas keagamaan atau berpartisipasi dalam organisasi keagamaan. Pada dasarnya tingkat religiusitas guru sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya karena inti keyakinan dan motivasi umat beragama adalah menjalankan aktivitas sehari-hari sebagai wujud keimanan kepada Yang Maha Kuasa. Onyemah dkk. (2018) tentang spiritualitas menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja, dan selanjutnya komitmen organisasi, baik afektif, bertahan atau normatif, mempengaruhi perilaku.

Penelitian dilakukan oleh Daniel Hutagalung dkk. (2020) dengan judul Peran Religiusitas, Transformation Leadership, Kerja Puas and Mediation of Perilaku Organisasi on Performa guru, menegaskan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kajian dilakukan oleh Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018) dengan judul Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Muslim di Kantor Pusat PTPN XI menyoroti bahwa religiusitas berdampak pada kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Karim (2017) yang menegaskan bahwa religiusitas dan kinerja tidak memiliki berpengaruh. Kemudian Nisrina dkk. (2020) Pengaruh Religiusitas dan Engagement terhadap Kinerja Karyawan menemukan bahwa religiusitas tidak berkaitan terhadap cara kerja karyawan. Tetapi religiusitas dan

komitmen berhubungan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian mendorong banyak peneliti untuk meneliti lebih lanjut. Berdasarkan beberapa kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa religiusitas tidak selalu mempengaruhi kinerja. Berdasarkan beberapa hasil di atas, peneliti mencoba melakukan penelitian lebih lanjut di lebih banyak sekolah, menambahkan variabel lain untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru. Apabila sekolah menerapkan dan melaksanakan good school governance dengan baik, para guru memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka hasil kinerja para guru di sekolah tersebut dapat menjadi baik. Akan tetapi, sekolah memiliki seorang pemimpin, dimana tugas seorang pemimpin adalah mengelola semua kegiatan di sekolah tersebut guna mencapai visi dan misi sekolah tersebut.

Perilaku seorang pemimpin dalam mengelola suatu lembaga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Robbins (2003) menjelaskan bahwa motif perilaku seseorang dipengaruhi oleh perilaku internal dan perilaku eksternal. Perilaku internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi individu. Tingkah laku eksternal adalah tingkah laku yang timbul karena terpaksa bertindak karena didorong oleh situasi. Menurut Griffin dan Moorhead (2014), perilaku organisasi mengacu pada tindakan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai kinerja dan tujuan organisasi.

Di sekolah peran pemimpin sangat penting untuk mempengaruhi perilaku guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah komitmen pimpinan terhadap pengelolaan operasional sekolah. Komitmen eksekutif merupakan faktor penting dalam memberdayakan eksekutif untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sarah (2016:9) menyatakan bahwa komitmen pemimpin adalah mempertahankan keterlibatan manajemen puncak dalam organisasi, yang tercermin dalam keinginan untuk melakukan upaya khusus bagi profesinya dan sebagai upaya manajemen dalam memenuhi tanggung jawab utamanya. kewajiban Lalu ke Gumiandar (2013:50) menyatakan bahwa keterlibatan antar bentuk kepemimpinan dapat memanifestasikan dirinya dalam berbagai cara, sebagai berikut:

- a) Komitmen mencapai visi, misi, tujuan organisasi.
- b) Kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan metode kerja.
- c) Komitmen terhadap pengembangan manajemen SDM berkualitas dan kualitas produk. d) Komitmen untuk mengembangkan kerja sama tim.
- d) Kewajiban mengabdikan diri secara kritis dan rasional pada organisasi.

Komitmen manajer terhadap institusi organisasi juga disebut sebagai komitmen organisasional. Komitmen kelembagaan organisasi memiliki pengaruh yang sangat menentukan terhadap keputusan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau bahkan keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan baru. Luthan (dalam Fahriansyah dan Defin, 2017) mengatakan bahwa komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, proses yang berlanjut melalui keterlibatan yang tegas, menyatakan kepedulian terhadap perusahaan dan akhirnya berhasil. Sedangkan Sopiah (2008) menjelaskan komitmen ialah keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan:

- a) Keyakinan yang kuat terhadap tujuan nilai-nilai organisasi.
- b) Kesiediaan membela kepentingan
- c. Mempertahankan kedudukan anggota organisasi.

Komitmen tinggi mempengaruhi hasil peningkatan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Secara umum, organisasi menghargai karyawan atas pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk organisasi (Biggart & Hamilton, Sophia, 2008). Ketika keterlibatan tinggi, karyawan lebih bahagia dengan kehidupan mereka secara umum.

Berdasarkan penelitian Jessica Yustan, Diny Atrizka dan Achmad Iryan Dwi Putra (2019) di Sekolah Swasta Methodist 2 Medan tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB). 0,388 ( $P < 0,05$ ) dan menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi komitmen organisasi guru yang bekerja di sekolah swasta Medan Methodist 2 maka semakin tinggi pula OCB yang mereka hasilkan dan sebaliknya.

.Kemudian Sutra Dewin dkk. (2019) tentang peran komitmen organisasional sebagai mediator pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menekankan bahwa peran

pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kemudian kajian oleh Nisrina Ain dan Khusnul F (2020) di PT. Cahaya Amanah NF tentang dampak religiusitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menekankan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil tersebut menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Semakin terlibat manajer dalam mengelola organisasi, semakin baik kinerja karyawan dalam kegiatan operasional organisasi. Komitmen pimpinan yang baik terhadap sekolah berpengaruh positif terhadap kualitas performa guru, visi dan misi sekolah tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk menyelesaikan makalah penelitian yang berjudul Pengaruh Implementasi Manajemen Sekolah Yang Baik Dan Religiusitas Terhadap performa Guru Melalui Komitmen Kepemimpinan di SMA Methodist (Studi Kasus SMA Methodist 1 Medan, SMA Methodist 7 Medan), SMP Methodist 8 Medan) dan SMP Methodist 12 Medan). manajemen sekolah yang baik, religiusitas organisasi dan komitmen kepemimpinan sekolah untuk meningkatkan efektivitas guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah dalam mengimplementasikan visi dan misi di lingkungan sekolah melalui penerapan manajemen sekolah yang baik dan peran pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai visi dan misi tersebut. Misi, dilaksanakan, dapat dicapai dengan baik.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah, sehingga penelitian ini dapat dianggap baru. Penulis dapat dikenali dengan beberapa hal, yaitu:

- 1) Good School Governance merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi, sebab Good School Governance dapat membuat hasil dari kinerja suatu lembaga pendidikan meningkat. Namun kenyataannya ada beberapa lembaga pendidikan yang tidak menyadari arti pentingnya Good School Governance di dalam lembaga tersebut.
- 2) Komitmen dan religiusitas sangat dibutuhkan di dalam diri seseorang dalam melakukan aktivitasnya sehari – hari. Komitmen dan religiusitas dapat meningkatkan kinerja di dalam lembaga organisasi. Akan tetapi, tingkat komitmen dan religiusitas di

lembaga organisasi dapat menurun. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya kerja yang berlaku di lembaga organisasi tersebut.

### 1.3 Batasan Pokok Bahasan

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ruang lingkup penelitian ini hanya mencakup beberapa institusi SMA Methodist Medan, antara lain SMA Methodist 1 Medan, SMA Methodist 7 Medan, SMA Methodist 8 Medan, dan SMA Methodist 12 Medan.
- 2) Analisis dan kesimpulan berdasarkan sumber data primer dan sekunder, baik variabel dependen, variabel independen, mediasi dan moderasi dilihat dan dihitung dari sumber data yang diperoleh.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan studi Wibowo (2014), ditemukan bahwa terdapat korelasi antara tata kelola yang baik, reputasi dan kinerja pada perguruan tinggi terpilih. Kemudian penelitian lain oleh Ismara & Khurniawan (2020) menemukan bahwa peningkatan kinerja SMC dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah yang baik, yang meliputi keterbukaan, akuntabilitas, otonomi, partisipasi, efisiensi, efektivitas serta orientasi konsensus (Ismara & Khurniawan, 2020). Konsisten dengan penelitian lainnya yaitu penelitian Anak Agung Rai Susilawath, Umi Muawanah, dan Ahmad (2021) tentang pengaruh penerapan manajemen sekolah yang baik yang dimediasi oleh reputasi sekolah terhadap kinerja SMK swasta di Kota Malang ditemukan bahwa manajemen sekolah yang baik adalah baik. . manajemen sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekolah, reputasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekolah, dan manajemen sekolah yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekolah yang disampaikan melalui reputasi sekolah. Rasio Efisiensi Organisasi menunjukkan realisasi penggunaan manajemen (Wahyudin, 2009).

Sebuah studi oleh Karakas (2010) menganalisis dampak spiritualitas tempat kerja terhadap peningkatan efektivitas guru dan efektivitas organisasi. Tiga perspektif guru untuk mendukung tindakan adalah:

- 1) Spiritualitas bisa menaikkan kesejahteraan & kualitas hayati guru;
- 2) Spiritualitas mendorong guru untuk menemukan makna dan tujuan di tempat kerja,
- 3) Spiritualitas mendorong guru untuk menemukan partisipasi yang berarti dalam masyarakat.

Studi ini menegaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Walaupun ada penelitian yang menyimpulkan bahwa religiusitas tidak berhubungan dengan prestasi akademik, seperti B. (Zubairu dan Sakariyau, 2016). Berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis menguji kembali pengaruh kepemimpinan sekolah yang baik terhadap kinerja kelembagaan melalui komitmen kepemimpinan dan religiusitas institusional di SMA Methodist Medan (SMP Methodist 1 Medan, SMP Methodist 7 Medan, SMP Methodist 8 Medan) untuk menyelidiki, dan SMA Methodist 12 Medan).

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah penerapan tata kelola sekolah yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah?
- 2 Apakah penerapan good school governance berpengaruh positif terhadap leader engagement?
- 3 Pengaruh komitmen administrasi kepada kinerja guru di sekolah?
- 4 Pengaruh religiusitas organisasi kepada kinerja guru di sekolah?
- 5 Apakah religiusitas organisasi berpengaruh terhadap komitmen pemimpin?
- 6 Apakah penerapan good governance berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah melalui komitmen kepala sekolah?
- 7 Apakah religiusitas organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah melalui komitmen administratif?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang di atas, identifikasi dan rumusan masalah penelitian, maka penulis menetapkan tujuan yang dicapai, yakni:

- 1) Analisis dampak penerapan tata kelola sekolah yang baik terhadap kinerja guru di sekolah.
- 2) Analisis pengaruh penerapan kepemimpinan sekolah yang baik terhadap komitmen kepemimpinan sekolah.
- 3) Analisis pengaruh komitmen kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah.
- 4) Analisis pengaruh religiusitas organisasi terhadap kinerja guru di sekolah.
- 5) Analisis pengaruh religiusitas organisasi terhadap komitmen kepemimpinan.
- 6) Analisis dampak penerapan good governance terhadap kinerja guru di sekolah dengan menggunakan Leadership Commitment.
- 7) Analisis pengaruh religiusitas organisasi terhadap kinerja guru di sekolah melalui komitmen administratif.

#### **1.6 Manfaat**

Dari latar belakang di atas, identifikasi dan rumusan masalah penelitian, maka penulis menetapkan tujuan yang dicapai, yakni:

- 1) Analisis dampak penerapan tata kelola sekolah yang baik terhadap kinerja guru di sekolah.
- 2) Analisis pengaruh penerapan kepemimpinan sekolah yang baik terhadap komitmen kepemimpinan sekolah.
- 3) Analisis pengaruh komitmen kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah.
- 4) Analisis pengaruh religiusitas organisasi terhadap kinerja guru di sekolah.
- 5) Analisis pengaruh religiusitas organisasi terhadap komitmen kepemimpinan.
- 6) Analisis dampak penerapan good governance terhadap kinerja guru di sekolah dengan menggunakan Leadership Commitment.

Analisis pengaruh religiusitas organisasi terhadap kinerja guru di sekolah melalui komitmen administratif.