

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMAN KOTA BINJAI

Bersita Ginting

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SMAN Kota Binjai. Populasi penelitian adalah seluruh guru dengan sampel sebanyak 77 orang. Data dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa angket. Analisis data dilakukan secara deskripsi dan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru dan koefisien korelasi sebesar 0,759, 2) terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan koefisien korelasi sebesar 0,719 3) terdapat hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 29,093 + 0,389 X_1 + 0,364 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi budaya organisasi lebih besar dari koefisien kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

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

A. PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas pendidikan pada suatu bangsa mencerminkan rendahnya kinerja guru dan buruknya sistem pengelolaan pendidikan pada suatu bangsa. Tanpa mengesalkan arti keberhasilan dan usaha yang telah dilakukan selama ini terdapat sejumlah umpan balik dan bahan introspeksi mengenai kondisi pendidikan di negara kita. Menurut catatan UNDP, pada tahun 2008 HDI (Human Development Index) Indonesia menempati peringkat

109, dibandingkan dengan Brunai peringkat ke 27, Singapura, ke 28, Malaysia ke 63, Thailand ke 81 dan Srilangka ke 104).

Kinerja guru yang rendah dapat juga dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Balitbang Depdiknas (2003), guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD negeri 21,07 persen, swasta 28,94 persen. Guru SMP negeri 54,12 persen, swasta 60,29 persen. Guru SMA negeri 65,29 persen, swasta 64,73 persen. Guru SMK negeri 55,91 persen, swasta 58,26 persen. Kelayakan mengajar itu berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Data Balitbang Depdiknas (1999) menunjukkan dari sekitar 1,2 juta guru SD/MI hanya 13,8 persen yang berpendidikan D2 – kependidikan ke atas. Selain itu dari sekitar 680.000 guru SMP/MTS baru 38,8 persen yang berpendidikan D3 kependidikan ke atas. Ditingkat sekolah menengah dari 337,503 guru, baru 57,8 persen yang telah memiliki pendidikan S1. Guru untuk jenjang SLTA hanya 70% yang layak mengajar (kompas 25 januari 2004).

Adiningsih (2002) menyebutkan nilai rata-rata nasional tes calon guru PNS tahun 1989/1999 untuk bidang studi matematika hanya 27,67 dari skor 0 -100, artinya hanya menguasai 27,67 % dari materi yang seharusnya. Hal yang serupa juga terjadi pada fisika 27,35 biologi 44,96 kimia 43,55 dan bahasa Inggris 37,57. Sedangkan batas ideal agar guru dapat mengajar dengan baik, minimal guru harus menguasai 75 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas guru masih tergolong rendah.

Fenomena lainnya ditemukan pada tingkat satuan pendidikan berdasarkan penilaian kinerja sekolah kota Binjai (2009) yang belum memenuhi harapan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dari sisi kepala sekolah adalah; pengangkatan kepala sekolah tanpa melalui proses seleksi dan diklat calon kepala sekolah, penguasaan kepala sekolah terhadap tugas dan tanggung jawab, pemberdayaan terhadap guru dan tenaga kependidikan, dukungan pengembangan terhadap peningkatan profesional guru masih rendah, pelaksanaan supervisi kepala sekolah tidak teratur, dan penilaian kinerja guru tidak jelas. Selain itu dari sisi guru; KTSP belum sepenuhnya dipahami, kemampuan penyusunan silabus dan RPP masih perlu peningkatan, kehadiran guru terutama pada jam pertama, penerapan model/metode pembelajaran, variasi mengajar, perangkat penilaian, menganalisis hasil evaluasi, dan pelaksanaan remedial / pengayaan.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guru berada pada baris terdepan, karena guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam penyampaian proses pembelajaran. Menurut Sardiman (2005:125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur dalam bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007, bahwa guru harus memiliki minimal empat standar kompetensi untuk menuju pada profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kompetensi tersebut adalah sebagai berikut: (1) Kompetensi pedagogic meliputi ; (a) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis (f) evaluasi hasil belajar, (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (2) Kompetensi kepribadian meliputi : (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif dan bijaksana, (e) berwibawa, (f) berakhlak mulia, (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (h) mengevaluasi kinerja sendiri, (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan, (3) Kompeten sosial meliputi ; (a) berkomunikasi secara lisan dan tulisan, (b) menggunakan teknologi komunikasi informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik , sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. (4) Kompetensi professional, kemampuan penguasaan yang meliputi ; (a) konsep, struktur dan metoda keilmuan /teknologi /seni yang menaungi /koheeren dengan materi ajar, (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, (c) hubungan konsep

antar mata pelajaran terkait, (d) penerapan konsep konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Guru yang memiliki tingkat kinerja yang baik akan memiliki kualitas mengajar yang tinggi. Kualitas mengajar yang tinggi ini menurut Sahertian dan Sahertian (1990:10) ditunjukkan dengan lima variable yakni: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan mengajar, (3) pendayagunaan alat pelajaran (4) menilai siswa dalam berbagai pengalaman belajar (5) kepemimpinan aktif dari guru. Dari kelima variable tersebut masih dijabarkan beberapa indikator lagi sehingga bila hal tersebut terlaksana maka akan ada ungkapan guru yang baik, guru yang berhasil dan guru yang efektif. Guru yang baik adalah guru yang dalam penampilannya mewujudkan sifat-sifat yang baik menurut ukuran-ukuran moral atau etis. Sementara guru yang berhasil adalah guru yang mampu mengajar sehingga tujuan-tujuan pelajaran dapat tercapai..

Dapat dipahami bahwa guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran tingkat pendidikan tertentu, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek "guru" dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang professional. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan dan peningkatan kompetensi guru adalah suatu hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Zaman terus berkembang pengetahuan dan kemajuan teknologi juga dinamis, dan pengembangan kompetensi dan kinerja guru juga harus ditingkatkan. Berbagai upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran

Lingkungan organisasi pendidikan memiliki efek langsung terhadap mutu sumber daya manusia sebagaimana diukur dengan mutu hasil belajar, outcome, dan pertumbuhan ekonomi negara sebagai kontribusi kualitas sumber daya manusia. Engkoswara (1999:31) menyatakan pendidikan yang berorientasi kemasa depan dengan cermat memang sukar tetapi penting . Karenanya semua jenjang dan jenis organisasi yang mengelola pendidikan perlu senantiasa berusaha mencari bentuk dan strategi pengelolaan

pendidikan yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang handal dan dapat bertanggung jawab terhadap dirinya, bangsa dan negara.

Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi dalam satu unit satuan pendidikan, maka kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam mencari bentuk dan strategi pengelolaan pendidikan yang tepat. Oleh karena itu kepala sekolah haruslah seorang yang mempunyai kompetensi yang memadai untuk mengelola satuan pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional atau Nomor 13 tahun 2007 menetapkan untuk diangkat menjadi kepala sekolah harus mempunyai kualifikasi antara lain: (a) memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, (b) pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun, (c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, (d) memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan agar dapat menghasilkan tamatan yang berguna bagi masyarakat dan bangsa serta mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional. Adapun usaha-usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah antara lain: Peningkatan kompetensi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan melalui penataran/diklat, bantuan beasiswa untuk peningkatan kualifikasi guru yang belum S1 atau D4 menjadi S1, bantuan dana untuk kegiatan MGMP, pemberian tunjangan sertifikasi guru, penyempurnaan kurikulum yang menggali kompetensi peserta didik, dan lain-lain sebagainya.

Disamping guru dan kepala sekolah budaya organisasi sekolah turut mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan pada satu sekolah. Budaya organisasi sekolah yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah budaya kerja keras, selalu berusaha menjadi yang terbaik, rasa memiliki dan tanggung jawab, mengutamakan kemajuan peserta didik, dan hubungan yang baik antara sesama warga sekolah, serta hubungan yang baik antara warga sekolah dengan masyarakat sekitar.

Pengaruh budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja. Proposisi yang diajukan oleh Chuang, Church dan Zikic (2004) dalam Sopiha (2008:180) yakni kesesuaian budaya organisasi akan dapat mengurangi terjadinya komplik, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang terkait dengan hubungan antar individu. Sementara itu, Mulyasa (2004: 103) mengatakan dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manejer : Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Budaya Organisasi Sekolah (X_1)

Skor variabel budaya organisasi diperoleh skor terendah adalah 68 dan tertinggi adalah 122. Hasil perhitungan di dapat nilai rata-rata 92,84; simpangan baku 13,04; median 92; dan modus 95,53. Sebaran skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Gambaran tentang distribusi skor variabel budaya organisasi dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi Sekolah

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	% Kumulatif
68 – 75	11	14,29	14,29
76 – 83	15	19,48	33,77
84 – 91	12	15,59	49,36
92 – 99	23	29,87	79,23
100 – 107	5	6,49	85,72
108 – 115	9	11,69	97,41
116 – 123	2	2,59	100
Jumlah	77	100	

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) diperoleh skor terendah adalah 72 dan tertinggi adalah 120. Rata-rata 92,84; simpangan baku 13,04; median 92; dan modus 91. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata,

median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam tujuh interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Interval	F	Persentase	Persentase Kumulatif
72 – 79	14	18,18	18,18
80 – 87	14	18,18	36,36
88 – 95	18	23,38	59,74
96 – 103	14	18,18	77,92
104 – 111	7	9,10	87,02
112 - 119	8	10,39	97,41
120 -127	2	2,59	100
Jumlah	77	100	

Tabel 2 menunjukkan sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah (X_2) sebanyak 28 orang (36,36 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang; sebanyak 18 orang (23,38 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 31 orang (40,26%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkatagori baik.

3. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru (Y) diperoleh skor terendah adalah 80 dan tertinggi 118. Rata-rata 98,57; simpangan baku 10,32; median 99; dan modus 88,96. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja

Interval	F	Persentase	Persentase Komulatif
80 – 86	11	14,29	14,29
87 – 93	15	19,48	33,77
94 – 100	19	24,67	58,44
101 – 107	16	20,77	79,21
108 – 114	9	11,69	90,90
115 – 119	7	9,10	100
Jumlah	77	100	

Tabel 3 menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 27 orang (35,06 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 19 orang (24,67 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 29 orang (37,67 %) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkategori baik

4. Pembahasan

Koefisien korelasi variabel budaya organisasi dengan kinerja guru adalah 0,759 dengan koefisien determinasi sebesar 0,579. Hal ini berarti 57,9% kinerja guru ditentukan oleh budaya organisasi sekolah. Korelasi ini bernilai positif, artinya kenaikan pada budaya organisasi sekolah akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru. Untuk menafsirkan koefisien korelasi tersebut digunakan kriteria penafsiran *Guilford Empirical Rules* (Somantri dan Muhidin, 2006 : 214):

0,00 - 0,20 = korelasi yang rendah sekali

0,20 - 0,40 = korelasi yang rendah tetapi ada

0,40 - 0,70 = korelasi yang sedang

0,70 - 0,90 = korelasi yang tinggi

0,90 - 1,00 = korelasi yang tinggi sekali

Berdasarkan kriteria tersebut, maka korelasi antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru berada pada tingkat tinggi, yaitu berada di antara 0,70 sampai 0,90. Hal ini sejalan dengan pendapat Schein (dalam Ridwan 2009 : 117) yang mengatakan bahwa budaya yang ada disekolah itu merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun

integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu perlu dipikirkan, dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah tersebut, jika budaya sekolah atau budaya organisasi tersebut tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan. Artinya budaya organisasi sangat berhubungan dengan kinerja guru, karena dengan budaya organisasi yang baik maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja guru. Sedangkan menurut Rashid dalam Sopiah (2008:180) bahwa budaya organisasi terkait erat dan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja.

Selanjutnya menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru lebih besar dari pada koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan budaya organisasi sekolah lebih luas dari pada kepemimpinan kepala sekolah. Namun hal ini tidak berarti bahwa budaya organisasi sekolah lebih penting dari pada kepemimpinan kepala sekolah.

Koefisien korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 0,719. Korelasi ini juga bernilai positif yang berarti kenaikan pada indeks kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Burhanuddin (2001), tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, antara lain mengemukakan kesimpulan: terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala madrasah diukur dari persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala madrasah, termasuk masalah supervisi terhadap guru-guru. Sedangkan kinerja guru juga berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran di kelas.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rodeyah (2004) Pada SMA Negeri di kabupaten Cianjur Jawa barat yang menyimpulkan bahwa: menyangkut permasalahan kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam memacu kinerja guru, hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa sebahagian besar kepala sekolah umumnya belum mengamalkan prinsip-prinsip kepemimpinan sebagai mana yang diharapkan, yakni : kepala sekolah berperan sebagai pendidik, pemipin, inovator, dan motivator yang dikenal dengan sebutan EMASLIM. Penelitian ini juga berhasil mengidentifikasi bahwa faktor penyebab belum diterapkannya prinsip kepemimpinan karena rendahnya pemahaman kepala sekolah itu sendiri yang tercermin dengan rendahnya kinerja.

Budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama sama menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,859. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,737. Artinya 73,7% kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Selanjutnya persamaan regresi yang dibentuk antara variabel-variabel penelitian adalah $Y = 29,093 + 0,389 X_1 + 0,364 X_2$. Angka ini kembali memperlihatkan bahwa koefisien budaya organisasi sekolah lebih besar dari pada koefisien kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berhubungan erat dengan kinerja guru, ini artinya kinerja guru mempunyai hubungan yang erat dengan masalah budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah karena ini merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Ini artinya bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peran kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan budaya organisasi yang kondusif. Ini sejalan dengan yang diungkapkan Supriadi, 1998 (Ridwan, 2009 : 135) bahwa erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Tran Van Tang. Studi Korelasional antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri Bogor kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan

kinerja guru. (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. (3) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

D. PENUTUP

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru. Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,759. Hal ini mengindikasikan betapa pentingnya budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan penemuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru dapat diterima, 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,719. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa cakupan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu hal dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan penemuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dapat diterima, 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 29,093 + 0,389 X_1 + 0,364 X_2$. Angka ini memperlihatkan bahwa koefisien budaya organisasi sekolah lebih besar dari pada koefisien kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan besaran koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,859. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima, dan 4) Pada hakikatnya budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah hanya sebagian faktor yang berhubungan dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Balitbang Depdiknas. 1999. *Data Kualifikasi Pendidikan Guru*. Jakarta: Depdiknas.

- , 2003. *Data Kelayakan Mengajar Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Engkoswara. 1999. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Mendiknas. RI. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi Depdiknas.
- Presiden. RI. 2005. *Undang-Undang Nomo 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Fokusmedia.
- Ridwan. 2009. *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rodeyah, 2004. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Cianjur:
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Somantri, Ating dan Muhidin, Sambas. 2006. *Aplikasi Stastistik dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sopiah. 2008 *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- <http://digilib.upi.edu/pasca/available/etd-1004106-090710/>. Diakses pada tanggal 25/07/2010.