

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN
KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
KECAMATAN KOTABUMI UTARA**

Tesis

Oleh

YOSI VINA YUSSA



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN KOTABUMI UTARA

Oleh

YOSI VINA YUSSA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru; (3) pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru; dan (4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan jenis *expost facto*, dengan mengambil sampel 70 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, komitmen guru, kinerja guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP, SCHOOL CULTURE AND TEACHER COMMITMENT ON TEACHER PERFORMANCE AT JUNIOR HIGH SCHOOLS IN NORTH KOTABUMI

Written by

YOSI VINA YUSSA

The purpose of this research is to find out: 1) the influence of principal's leadership on teacher performance; 2) the influence of school culture on teacher performance; 3) the influence of teacher commitment on teacher performance; 4) the influence of principal's leadership, school culture, and teacher commitment on teacher performance. This study used quantitative research using *ex post facto*, with a sample of 70 teachers. Data collection was done using questionnaire. The collected data were analyzed using multiple regression. The results of this research show that 1) there is positive and significant influence of principal's leadership on teacher performance; 2) there is positive and significant influence of school culture on teacher performance; 3) there is positive and significant influence of teacher commitment on teacher performance; 4) there is positive and significant influence of principal's leadership, school culture, and teacher commitment on teacher performance at junior high schools.

Keywords : Principal's Leadership, School Culture, Teacher Commitment, Teacher Performance

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN
KOTABUMI UTARA**

**Oleh
Yosi Vina Yussa**

Tesis
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN

Pada

Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
BUDAYA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
KECAMATAN KOTABUMI UTARA**

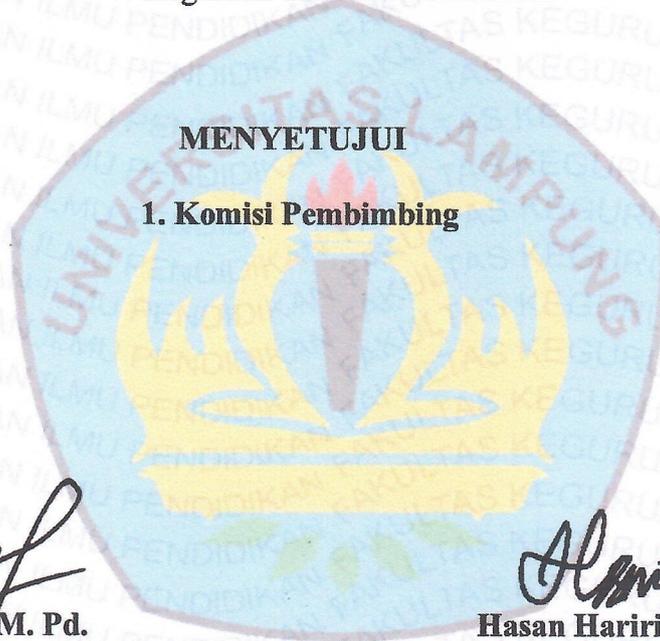
Nama Mahasiswa : *Yosi Vina Yussa*

No. Pokok Mahasiswa : 1723012036

Program Studi : S-2 Magister Administrasi Pendidikan

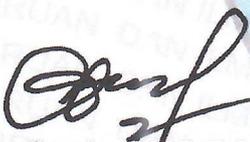
Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



MENYETUJUI

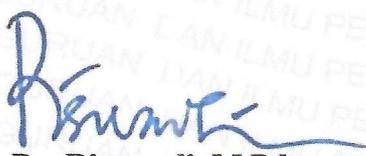
1. Komisi Pembimbing


Dr. Sowiyah, M. Pd.
NIP. 19600725 198403 2 001

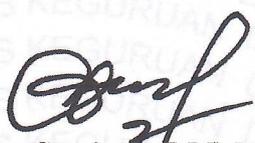

Hasan Hariri, M.B.A., Ph.D.
NIP. 19670521 200012 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan


Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP. 19760808 200912 1 001

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan


Dr. Sowiyah, M.Pd.
NIP 19600725 198403 2 001

MENGESAHKAN

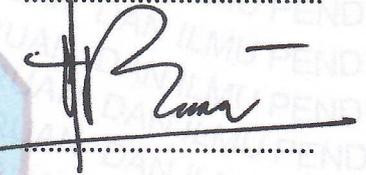
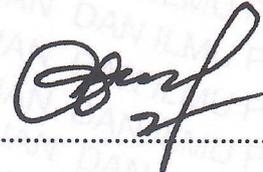
1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Sowiyah, M.Pd.

Sekretaris : Hasan Hariri, M.B.A., Ph.D.

Penguji Anggota : 1. Dr. Sulton Djasmi, M.Pd.

2. Dr. Dedy Hermanto Karwan, MM.



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.
NIP.19620804 198905 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 28 Oktober 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH, DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN KOTABUMI UTARA” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 07 Desember 2021

Tanda Tangan



Yosi Vina Yussa
NPM 1723012036

RIWAYAT HIDUP



Yosi Vina Yussa dilahirkan di Kotabumi, Lampung Utara pada tanggal 16 Mei 1989, sebagai anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Syaiful Rahman dan Ibu Yusdalina, S. Pd. Peneliti mengawali pendidikan formal pada tahun 1994 di TK Muslimin dan melanjutkan Sekolah Dasar pada tahun 1995 di Sekolah Dasar Negeri 2 Kotabumi Tengah dan lulus pada tahun 2001. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kotabumi dan lulus tahun 2004. Selanjutnya pada tahun 2004 peneliti melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Kotabumi dan lulus tahun 2007. Pada tahun 2008 peneliti melanjutkan pendidikan Sarjana (S1) di Universitas Muhamadiyah Kotabumi Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris dan lulus pada tahun 2012, pada tahun 2017 peneliti diterima sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung.

MOTTO

Sesungguhnya urusan-Nya apabila Dia Menghendaki sesuatu Dia hanya berkata kepadanya, “Jadilah!” Maka jadilah sesuatu itu.

(Q.S. Ya-Sin: 36)

“Jika kamu tidak menyerah kamu masih memiliki kesempatan, menyerah adalah kegagalan terbesar”

(Prof. B.J. Habibie)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, peneliti persembahkan karya sederhana ini kepada

1. Almamater tercinta Universitas Lampung.
2. Kedua orang tuaku, papah Syaipul Rahman dan ibu Yusdalina, S.Pd., terimakasih karena senantiasa menjadi jembatan doa setiap waktu.
3. Kakak adikku tersayang, Evan Yussa Tama, S.Pd., David Yussa Putra, S.E., Deska Fitri Yussa, S.Kep., yang memberikan dukungan yang luar biasa;
4. Suamiku Soni Andreas, S.E., yang selalu menguatkan dan memberikan kepercayaannya untuk selalu berusaha jadi insan yang lebih baik.
5. Putri-putriku tersayang, Anindya Nafeeza, Elsheeva Almahyra yang karena kalian bunda berjuang di dunia ini.

SANWACANA

Puji syukur penulis kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara*” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Karomani, M.Si., selaku Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Ahmad Saudi Samosir, S.T., M.T., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan.
3. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi penelitian ini.
4. Drs. Riswandi, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi penelitian ini.
5. Dr. Sowiyah, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung dan sekaligus sebagai pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan, saran, membimbing dengan penuh kesabaran, mengarahkan peneliti dan memberikan motivasi serta dukungan yang sangat membantu dalam proses penyusunan tesis ini.

6. Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., selaku pembimbing II yang telah membimbing peneliti dengan sabar, mengarahkan peneliti, dan memotivasi serta memberi dukungan yang sangat membantu dalam proses penyusunan tesis ini.
7. Dr. Sulton Djasmu, M.Pd., selaku penguji I terimakasih atas bimbingan, arahan, saran, motivasi serta dukungan yang sangat membantu dalam proses penyusunan tesis ini.
8. Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M., selaku penguji II terimakasih atas bimbingan, arahan, saran, motivasi serta dukungan yang sangat membantu dalam proses penyusunan tesis ini.
9. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
10. Seluruh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara yang telah memberikan izin dalam pengambilan data.
11. Seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara yang terpilih sebagai perwakilan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian.
12. Teman-teman seperjuangan di Magister Administrasi Pendidikan angkatan tahun 2017 dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan semangatnya yang luar biasa dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga dapat memberi kontribusi dalam bidang ilmu pendidikan khususnya manajemen pendidikan.

Bandar Lampung, 07 Desember 2021

Yosi Vina Yussa

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	14
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Kinerja Guru	15
2.1.1 Komponen-Komponen Kinerja Guru	17
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	22
2.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
2.2.2 Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	25
2.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.....	31
2.3 Budaya Sekolah.....	32
2.3.1 Pengembangan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	36
2.4 Komitmen Guru	39
2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Guru	41
2.5 Penelitian yang Relevan.....	44
2.6 Kerangka Pemikiran.....	47
2.7 Hipotesis Penelitian.....	50
III. METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
3.3.1 Populasi Penelitian.....	52
3.3.2 Sampel Penelitian.....	52
3.4 Variabel Penelitian.....	54
3.5 Definisi Konseptual Variabel Penelitian.....	55

3.5.1	Variabel Terikat Kinerja Guru	55
3.5.2	Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	55
3.5.3	Variabel Bebas Budaya Sekolah.....	55
3.5.4	Variabel Bebas Komitmen Guru.....	56
3.6	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	56
3.6.1	Variabel Terikat Kinerja Guru	56
3.6.2	Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	56
3.6.3	Variabel Bebas Budaya Sekolah.....	57
3.6.4	Variabel Bebas Komitmen Guru.....	57
3.7	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	57
3.8	Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.8.1	Teknik Pokok	59
3.8.2	Teknik Penunjang.....	60
3.9	Kalibrasi Instrumen Penelitian.....	60
3.9.1	Uji Validitas Instrumen.....	61
3.9.1.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	62
3.9.1.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	63
3.9.1.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Sekolah	64
3.9.1.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Guru.....	65
3.9.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	66
3.9.2.1	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	67
3.9.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	67
3.9.2.3	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Sekolah.....	68
3.9.2.4	Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Guru.....	69
3.10	Teknik Analisis Data.....	69
3.10.1	Uji Prasyarat Analisis Data	69
3.10.1.1	Uji Normalitas.....	69
3.10.1.2	Uji Homogenitas.....	70
3.10.1.3	Uji Linieritas.....	70
3.11	Teknik Analisis Data.....	71
3.11.1	Pengujian Regresi Tunggal	71
3.11.2	Uji Simultan.....	72

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	75
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	75
4.2.1	Variabel Kinerja Guru	76
4.2.2	Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	79
4.2.3	Variabel Budaya Sekolah.....	82
4.2.4	Variabel Komitmen Guru.....	85
4.3	Uji Prasyarat Analisis Data	88
4.3.1	Uji Normalitas	88
4.3.2	Uji Linieritas Regresi.....	89
4.3.3	Uji Homogenitas	92
4.4	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	93
4.4.1	Hipotesis Pertama.....	94
4.4.2	Hipotesis Kedua.....	96

4.4.3	Hipotesis Ketiga.....	99
4.4.4	Hipotesis Keempat.....	101
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
4.5.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru.....	106
4.5.2	Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	107
4.5.3	Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru.....	109
4.5.4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru.....	110
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	112
V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	114
5.2	Implikasi	115
5.3	Saran.....	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rata-rata Hasil UKG SMP Negeri di Kotabumi.....	3
3.1 Poupulasi Penelitian	52
3.2 Sampel penelitian.	54
3.3 Kisi-kisi Instrument Kuisisioner Kinerja Guru.....	57
3.4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	58
3.5 Kisi-kisi Instrumen Kuisisioner Budaya Sekolah.....	58
3.6 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Guru	59
3.7 Daftar Interpretasi nilai r (Validitas Instrumen).....	62
3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	62
3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	63
3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Sekolah	64
3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Guru	65
3.12 Daftar Interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)	67
3.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	67
3.14 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	68
3.15 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Sekolah.....	68
3.16 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Guru.....	69
4.1 Data Statistik Dasar Variabel Penelitian	76
4.2 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru	78
4.3 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	81
4.4 Deskripsi Data Variabel Budaya Sekolah	84
4.5 Deskripsi Data Variabel Komitmen Guru.....	86
4.6 Hasil Uji Normalitas Data dengan SPSS	88
4.7 Hasil Uji Linearitas Regresi Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	90
4.8 Hasil Uji Linearitas Regresi Kinerja Guru dengan Budaya Sekolah ..	91
4.9 Hasil Uji Linearitas Regresi Kinerja Guru dengan Komitmen Guru ..	92
4.10 Hasil Uji Homogenitas.....	93
4.11 Hasil Regresi Data Variabel Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	95
4.12 Hasil Perhitungan Korelasi Pearson Product Moment Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.....	96
4.13 Hasil Regresi Data Variabel Kinerja Guru dengan Budaya Sekolah..	97
4.14 Hasil Perhitungan Korelasi Pearson Product Moment Budaya Sekolah dan Kinerja Guru	98
4.15 Hasil Regresi Data Variabel Kinerja Guru dengan Komitmen Guru..	100
4.16 Hasil Perhitungan Korelasi Pearson Product Moment Komitmen Guru dan Kinerja Guru	101

4.17 Hasil Regresi Data Variabel Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Guru	103
4.18 Tabel Regresi Variabel Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Guru	103
4.19 Hasil Perhitungan Korelasi Pearson Product Moment Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Komitmen Guru dan Kinerja Guru	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Skema Paradigma Penelitian.....	49
4.1 Histogram Data Variabel Kinerja Guru.....	79
4.2Histogram Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	82
4.3 Histogram Data Variabel Budaya Sekolah.....	85
4.4 Histogram Data Variabel Komitmen Guru.....	87
4.5 Histogram dan poligon frekuensi variabe kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya sekolah (X2), komitmen guru(X3) dan kinerja guru (Y).....	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Ijin Permohonan Pengisian Angket Kuisisioner	123
2. Instrument Uji Coba Kuisisioner	124
3. Data Uji Coba Kuisisioner	132
4. Uji Validitas Instrumen dan Reliabilitas	140
5. Instrument Penelitian	144
6. Data Penelitian	152
7. Data Seluruh Variabel Penelitian	164
8. Hasil Uji Coba Persyaratan Analisis	166
9. Hasil Regresi Uji Hipotesis	169

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan berperan penting dan strategis dalam membangun sumber daya manusia yaitu melalui kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. Dalam proses pembelajaran, guru berperan penting menciptakan kondisi sekolah yang efektif, yaitu kondisi sekolah yang membuat siswa senang belajar untuk mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Oleh karena itu kinerja guru sangat menentukan mutu pendidikan dan berhasil tidaknya proses pembelajaran. Supardi (2014:54) menyatakan bahwa kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri.

As'ad (2004:22) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh fungsi dan jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Jadi, kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang keluaran yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Kinerja guru merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan, yaitu mengajar. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak

terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Tugas pokok guru diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Akan tetapi pada kenyataannya masalah mutu pendidikan di Indonesia sekarang ini sungguh mengkhawatirkan. Berdasarkan analisa dari badan pendidikan dunia (UNESCO) tahun 2019, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara berkembang di Asia Pasifik. Sedangkan untuk aspek kualitas input/pengajar, Indonesia diberinilai E dan menduduki peringkat paling akhir yaitu ke 14. Hal ini berarti bahwa dilihat dari kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini senada dengan pendapat Septiani, dkk. (2019:247) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di negara kita adalah rendahnya kualitas pendidik atau pengajar. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Selain itu, kinerja guru juga dapat dilihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG). Kompetensi mempunyai arti kecakapan atau kemampuan dan wewenang. Jika seseorang menguasai kecakapan bekerja pada bidang tertentu maka dia dinyatakan kompeten. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pelaksanaan UKG

berfokus pada identifikasi kemampuan guru dalam penguasaan pedagogik dan profesional. Kemampuan pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.

Tabel 1.1 Rata-rata Hasil UKG SMP Negeri di Kotabumi

No	Nama Wilayah	Propinsi	Jenjang	Persentase Nilai UKG
1	Lampung Utara	Lampung	SMP	52,48
	Rata-rata			

Sumber: Kemdikbud (Neraca Pendidikan Daerah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil UKG khususnya guru SMP di Lampung Utara masih rendah dan berada di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan yakni 52,48. Kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan siswa dalam meraih prestasi.

Agar terwujudnya kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012:197) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala

sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Mulyasa (2013:125) mengatakan bahwa kepala sekolah 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 tersebut menjadi lebih penting dan sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Hidayati (2011:7) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih banyak yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh guru-guru, misalnya dalam mengambil keputusan, dalam memberikan tugas-tugas kepada guru, dalam berkomunikasi, dalam memberikan motivasi kepada bawahan.

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual (Rohmat, 2010:84).

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya (Mulyasa, 2013:158). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut keaktifannya terhadap bawahan yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah merupakan sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf, dan siswa sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggungjawab ke arah tercapainya tujuan sekolah.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah merupakan salah satu faktor yang berkaitan dan ikut mempengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota

organisasi. Budaya sekolah yang kondusif akan tampak atau tecermin dalam kebijakan, aturan sekolah, fisik sekolah, dan perilaku warga sekolah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Manik, dkk. (2021:84) yang menyatakan bahwa budaya sekolah yang kuat merupakan suatu kekuatan yang dapat menyatukan tujuan, menciptakan motivasi, komitmen dan loyalitas seluruh warga sekolah, serta memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional.

Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Namun pada proses pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah serta implementasi budaya sekolah masih belum optimal di mana dapat terlihat dalam permasalahan yang ada dan berpengaruh kepada kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu budaya sekolah yang positif perlu diimplementasikan sehingga produktivitas sekolah akan meningkat dan peningkatan tersebut akan berdampak pada peningkatan mutu sekolah. Kaitan institusionalisasi antara budaya sekolah, pemimpin sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan harus mampu berperan aktif sebagai duta budaya, yaitu mampu menyosialisasikan keseluruhan nilai-nilai yang ditetapkan sebagai sumber kultur, mampu memberikan contoh atau keteladanan bagi seluruh siswa dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut sekolah. Lebih lanjutnya, menurut Supardi (2014:135) nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah yaitu dikalangan kepala sekolah, guru, tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Kepala sekolah harus

mempunyai sense of place yang kuat agar terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan positif. Artinya seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya dan tempat sesuai kemampuan yang dimiliki. Iklim dan budaya sekolah yang baik akan tercipta apabila seorang pemimpin mendorong dan memberikan motivasi positif, mengikutsertakan anggota kelompok dalam penyusunan tujuan dan membangkitkan rasa tanggung jawab sehingga akan menciptakan produktivitas dan efektivitas kerja. Peningkatan kinerja sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dikembangkan dalam sekolah tersebut, dimana nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan.

Selain itu kinerja guru juga ditentukan oleh komitmen kerja yang tinggi. Sekolah yang didalam proses belajar mengajar tumbuh komitmen akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Komitmen merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk bekerja dengan optimal agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Menurut Kusmaryani (2009:2) komitmen seorang terhadap pekerjaannya merupakan hal yang penting karena akan berhubungan dengan kinerjanya. Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai guru, komitmen kerja guru diperlukan agar dapat memberikan hasil terbaik bagi peningkatan kinerja mengajar guru tersebut..

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan dan Moedjiono (2006:40) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru

sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa diantaranya komitmen guru sebagai faktor intern dari perilaku guru. Komitmen guru sangat penting bagi sekolah dan memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Dengan demikian, komitmen seorang guru dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah dan secara langsung hal ini dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah.

Guru sebagai pekerja profesional harus berkemampuan meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Bab XI Pasal 40 Ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Lebih lanjutnya, Kusmaryani (2009:2) menyatakan bahwa kompetensi tanpa komitmen tidak akan dapat menampilkan kinerja yang maksimal. Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (*competent*) namun ia bekerja dengan setengah hati maka ia tidak dapat menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas serta dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan terhadap kinerja mengajar guru tersebut. Guru yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan dalam pembangunan pendidikan dengan sepenuh hati tanpa harus ada paksaan atau imbalan apapun.

Peranan komitmen adalah untuk menjaga keberlangsungan mekanisme dari fungsi-fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dalam hal ini sekolah, dalam merealisasikan tujuan-tujuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sterrs & Porter (1983:207) menyebutkan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen guru, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: (1) guru itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier guru itu di lembaga pendidikan; (2) Lembaga pendidikan, guru yang berkomitmen tinggi pada organisasi (sekolah) akan membawa dampak pada peningkatan kinerja mengajar guru dan diharapkan akan berdampak pula terhadap mutu pendidikan.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sebagaimana dikemukakan di atas, telah banyak penelitian yang membuktikan teori tersebut. Sidik (2018:161) menjelaskan temuan-temuan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan sekolah, komitmen guru, disiplin kerja dan budaya sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Selain itu Sobirin (2012:125) kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran berkat (a) kemampuan dan semangat guru yang tinggi; (b) pembinaan yang diberikan kepala sekolah secara rutin baik di sekolah dengan memanfaatkan pertemuan sekolah maupun di gugus dengan memfungsikan pertemuan KKG; (c) kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran dengan kegiatan kunjungan kelas dan diskusi kelompok; dan (d) keberhasilan kepala sekolah menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif

dengan menciptakan kondisi fisik sekolah dan kondisi sosio emosional yang menyenangkan sehingga guru dalam melaksanakan proses pembelajaran bersemangat. Sedangkan Sulardi (2007:1) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni kepemimpinan, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah. Komitmen guru dan disiplin kerja juga tampak masih kurang. Hal ini terlihat masih banyak guru yang datang terlambat dan jam belajar kosong karena guru sedang di luar sekolah. Selain itu budaya sekolah juga relatif masih kurang baik. Hal ini dapat ditunjukkan oleh minat baca guru yang masih rendah, minimnya guru dalam menulis bahan ajar sehingga wawasan-wawasan untuk melakukan pembenahan kualitas bahan ajar dan pengayaan metode pendekatan praktis pada proses belajar mengajar di sekolah belum optimal. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik.

Berpijak pada elaborasi permasalahan diatas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis tertarik dan perlu mengetahui lebih lanjut tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan

Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Kinerja guru belum optimal.
- 1.2.2 Kepemimpinan kepala sekolah belum optimal.
- 1.2.3 Peran kepala sekolah sebagai pembina belum optimal.
- 1.2.4 Belum terimplementasinya budaya sekolah yang positif dan kondusif.
- 1.2.5 Komitmen guru tampak masih kurang.
- 1.2.6 Budaya sekolah dan suasana akademik yang diterapkan di sekolah belum baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, masalah penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2), komitmen guru (X_3) dan kinerja guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara?

1.4.2 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara?

1.4.3 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara?

1.4.4 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan:

1.5.1 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara.

1.5.2 Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara.

1.5.3 Pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara.

1.5.4 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut.

1.6.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Secara empirik, penelitian ini berguna sebagai berikut.

1.6.1.1 Bagi guru

Dapat memberikan masukan kepada guru agar dapat melakukan pengembangan diri dalam rangka meningkatkan kinerja mengajarnya.

1.6.1.2 Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi kepala sekolah selaku pimpinan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

1.6.1.3 Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru SMP pada khususnya.

1.6.1.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk dapat diterapkan di tempat tugas peneliti.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup.

1.7.1 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan yang mengkaji tentang sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

1.7.2 Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan sejumlah populasi, yakni para guru sebagai subjek penelitian. Para guru dimaksud adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

1.7.3 Objek Penelitian

Penelitian ini objeknya adalah kinerja guru sebagai variabel terikat, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru sebagai variabel bebas.

1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara Lampung utara

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan performance. Kinerja disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi, kerja atau hasil pelaksanaan kerja. Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Lailatussaadah (2015:1) kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas.

Karwati & Juni (2013:82) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah dilakukan. Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Robbins (2008:413) menyatakan bahwa kinerja merupakan keadaan dimana individu atau kelompok berfungsi untuk melaksanakan tugas. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu

pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan.

Sedangkan Supardi (2014:47) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Selain itu, Juni (2014:79) menyatakan bahwa tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *level of performance* atau *level kinerja*. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan merupakan hasil kerja yang dicapai guru disekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki peranan sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran di kelas sekaligus paling menentukan kualitas mutu lulusan yang akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat penting dan menentukan bagi mutu pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan tingkat keberhasilan dari proses pendidikan tersebut karena guru merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan dari proses pendidikan.

Berdasarkan berbagai pengertian kinerja dari beberapa ahli tersebut, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja guru. Kinerja guru merupakan tingkatan dimana guru menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Kinerja guru merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dalam suatu tenggang waktu tertentu. Kinerja guru dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan yang diemban oleh seorang guru.

2.1.1 Komponen-komponen Kinerja guru

Supardi (2014:20) menyatakan bahwa terdapat beberapa komponen dari kinerja guru. Komponen itu secara sistematis meliputi input, proses, dan output.

Komponen yang mempengaruhi kinerja guru sebagai output di sekolah raw inputnya adalah guru yaitu berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, pendidikan, serta psikologis. Instrumental input adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, manajemen, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Environmental input adalah orang tua peserta didik, masyarakat dan

lembaga-lembaga pengguna lulusan. Komponen proses adalah proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan, melaksanakan penilaian peserta didik, melaksanakan remedial dan melaksanakan pengayaan yang akan membentuk kinerja guru berupa kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan membina hubungan dengan peserta didik, kemampuan melakukan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan remedial, serta kemampuan guru dalam melaksanakan pengayaan.

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Sutrisno, 2009:87). Menurut Undang- Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi guru meliputi:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Dengan demikian guru harus mampu menguasai teori belajar karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang bermacam-macam. Berhubungan dengan pengertian tersebut maka indikator kompetensi pedagogik adalah memahami peserta didik, merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan diri sebagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, guru harus didukung dengan adanya rasa bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi penerus yang berkualitas sehingga dapat bermanfaat bagi masa depan bangsa. Seorang pendidik harus mampu mengajarkan dan memberikan contoh kepada siswanya tentang disiplin diri, belajar untuk membiasakan diri membaca, mencintai buku, menghargai waktu, mentaati peraturan dan juga tata tertib yang ada dan belajar bagaimana harus berbuat. Adapun indikator kepribadian adalah memiliki kepribadian yang mantab dan stabil yaitu bertindak sesuai norma yang berlaku, memiliki kepribadian yang dewasa, memiliki kepribadian yang arif, memiliki kepribadian yang berwibawa dan memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru adalah tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks sosial tertentu, dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek yang positif bagi perkembangan. Kompetensi guru adalah kemampuan dalam berhubungan sosial dengan sesama manusia terutama orang-orang disekitarnya (siswa, tetangga, kerabat, dll) sebagai individu yang berkompeten harus mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan relasi positif dengan orang lain. Dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, lebih simpatik, lebih suka menolong dan lebih dapat mencintai. Sesuai pendapat tersebut maka kompetensi sosial dapat diukur melalui diri sendiri.

Indikator kemampuan sosial meliputi kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali siswa dan masyarakat lingkungan sekolah.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru bertugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru harus selalu memperbaharui serta menguasai materi pelajaran yang diajarkan. Indikator kompetensi profesional meliputi penguasaan substansi, keilmuan yang terkait dengan bidang studi, menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan materi bidang studi, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki.

Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru yaitu dari faktor eksternal dan internal. Simanjuntak (2011:8) menyebutkan beberapa faktor yang, menurutnya dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor ini dikelompokkannya ke dalam dua golongan teori yang disebut teori dua faktor, yaitu faktor pendorong (*motivator factors*) dan faktor penyetat (*hygiene factors*). Kategori faktor pendorong (*motivator factors*) terdiri atas: (1) prestasi kerja atau *achievement*; (2) pengakuan atau *recognition*; (3) pekerjaan itu sendiri atau *work itself*; (4)

tanggung jawab atau *responsibility*; dan 5) promosi jabatan atau *advancement*.

Kategori faktor penyehat (*hygiene factors*) terdiri atas: (1) gaji; (2) peluang untuk tumbuh; (3) hubungan dengan bawahan; (4) hubungan antarpribadi rekan sejawat; (5) hubungan dengan atasan; (6) supervisi teknis; (7) kebijakan dan administrasi; (8) kedudukan/status; (9) kondisi kerja; (10) kehidupan pribadi; dan (11) keamanan kerja.

Kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan siswa dalam meraih prestasi. Selain faktor input penentu keberhasilan pendidikan salah satunya yaitu faktor proses yang dilaksanakan oleh guru dalam belajar mengajar. Input yang baik tidak otomatis menjadi jaminan terjadinya peningkatan mutu. Bahkan selain input dan proses masih juga memperhatikan budaya sekolah, keragaman peserta didik, kondisi lingkungan dan peran serta masyarakat.

Selain itu, Supardi (2014:19) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja fisik dan non fisik (Supardi, 2014:11). Sekolah yang memiliki lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman. Karena itu, sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman, nyaman tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menumbuhkan iklim tersebut. Pidarta (2005:2) mengemukakan bahwa ada

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen dan peran kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

2.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Pidarta (2005:2) mengemukakan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Dalam sebuah lembaga atau organisasi formal, baik kecil maupun besar dapat dijumpai adanya seorang pemimpin tanpa terkecuali termasuk pada lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan khususnya sekolah dari tingkat dasar dan menengah, orang yang memimpin atau menjadi pemimpin dikenal dengan sebutan sebagai kepala sekolah. Pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi. Maju mundurnya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasinya. Demikian juga dalam organisasi kependidikan yang dalam organisasi ini pemimpinnya disebut sebagai kepala sekolah.

Pemimpin berasal dari kata leader dan kepemimpinan berasal dari kata leadership. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang dinginkannya. Juni (2014:161) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas

tertent, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Dengan demikian, yang dimaksud pemimpin dalam lingkungan sekolah adalah seseorang yang berorientasi terhadap kemajuan sekolah, dimana ia merupakan pionir yang memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan seluruh sumber daya sekolah guna mencapai visi dan misi sekolah, dimana guru merupakan salah satu komponen penting yang melaksanakan kepemimpinan di sekolah, terutama dalam proses pembelajaran dikelas.

Makawimbang (2012:61) menyebutkan defnisi kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Mulyono (2008:144) menyatakan bahwa kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala sekolah karena alasan sebagai berikut: pertama, kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan. Hal ini dikarenakan bahwa kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan, kepala sekolah sebagai pelaksana suatu tugas yang syarat dengan harapan dan pembaharuan. Cita-cita mulia pendidikan secara tidak langsung juga diserahkan kepada kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah. Begitu pula optimisme para orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan anak-anaknya pada sekolah tertentu tidak lain karena menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah. Kedua, sekolah adalah sebagai suatu komunitas pendidikan yang membutuhkan seseorang pemimpin untuk mendayagunakan potensi yang ada dalam sekolah. Pada tingkatan ini, kepala sekolah sering dianggap identik bahkan dikatakan bahwa wajah sekolah ada pada kepala sekolah. Peran kepala sekolah di sini bukan

hanya sebagai seorang akumulator, melainkan juga sebagai konseptor manajerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masing demi efektivitas dan efisiensi kelangsungan pendidikan.

Kartono (2011:135) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Kepemimpinan merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan definisi-definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelola dan mengarahkan orang lain atau anggota kelompoknya untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Menurut Mulyasa (2013:72) kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah yang memiliki kemampuan memimpin yang baik. Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain itu juga

memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga guru termotivasi dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

Mengacu dari beberapa pengertian kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi seorang pemimpin, baik hard skill maupun soft skill untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

2.2.2 Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah memiliki standar pekerjaan yang harus dilakukan. Mulyasa (2013:97) menjelaskan bahwa kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsinya sebagai *educator* (pendidik), manajer, administrator, supervisor, *leader* (pemimpin), inovator dan sebagai motivator. Kemudian fungsi-fungsi tersebut sering disingkat dengan EMASLIM (educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator).

(a) Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Strategi tersebut diantaranya adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah,

memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Lebih lanjutnya, menurut Mulyasa (2013:100) upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah sebagai *educator* dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik antara lain: (1) mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan guru serta memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi; (2) berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja yang hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman; (3) menggunakan waktu yang belajar secara efektif disekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh mengajar.

(b) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi dan mendayagunakan seluruh sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua

manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan serta mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai sebuah tujuan. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

(c) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Dalam menjalankan tugasnya hendaknya kepala sekolah terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan. Dengan demikian setiap permasalahan yang dihadapi oleh para tenaga pendidikan dapat segera diselesaikan dan di pecahkan bersama dan tidak mengganggu tugas utama yang harus dikerjakan.

(d) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Mulyasa (2013:111) menyatakan supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuannya dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orangtua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Supervisi sesungguhnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih *independent*, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilakukan kepala sekolah, maka kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja pendidikan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut dengan supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan dan memanfaatkan hasilnya. Supervisi dapat dilakukan kepala sekolah secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan dengan

meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

(e) Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Mulyasa (2013:115) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan: memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, dan menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk: mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dalam: mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk

kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah. Kemampuan berkomunikasi tercermin dari kemampuan untuk: berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan.

(f) Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara kepala sekolah melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Sementara itu kepala sekolah sebagai inovator juga harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di sekolah misalnya *moving class*, program akselerasi dan lain-lain.

(g) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik

yang berbeda beda sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila kepala sekolah mampu menjalankan fungsi-fungsi kepala sekolah di atas dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik sehingga dapat mewujudkan dan meningkatkan mutu pendidikan dan tujuan sekolahnya.

2.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Pada umumnya, kepemimpinan organisasi sekolah sama halnya dengan kepemimpinan organisasi lainnya. Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah, sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru. Berhasil tidaknya sekolah mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Mulyasa (2013:17) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Berdasarkan pendapat tersebut

kepala sekolah harus menjadi seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan manajemen yang baik untuk dapat mengelola sekolah secara keseluruhan dan selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikan.

Lebih lanjut Mulyasa (2013:90) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Untuk mencapai visi dan misi pendidikan, dibutuhkan sebuah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai pimpinan tertinggi dalam lingkungan sekolah. Keefektifan yang dimaksud dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal, sehingga guru, staff, dan pegawai lainnya yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah.

2.3 Budaya Sekolah

Budaya sekolah sering disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antardinas di lingkungannya. Menurut Hasanah (2008:2), budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (supportive), tingkat persahabatan (collegial), tingkat keintiman (intimate) serta kerja sama (cooperative). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah tersebut berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Supardi (2014:135) mengatakan bahwa budaya sekolah merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi, serta budaya

ilmu. Nilai-nilai yang dikembangkan moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik. Pembelajaran yang turut dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berpikir aktif, kreatif, inovatif, serta positif.

Budaya sekolah yang baik yaitu dikalangan kepala sekolah, guru tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Nilai lain yang dikembangkan adalah berkaitan dengan pembelajaran dan penegakan norma kesusilaan, kesopanan, moral, dan agama.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan budaya dalam dua pandangan, yaitu pertama, hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat; kedua, menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalaman dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya.

Budaya dapat didefinisikan sebagai sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja. Fungsi utama budaya adalah untuk memahami lingkungan dan menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi merespons sesuatu, menghadapi ketidakpastian dan kebingungan. Budaya adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau bekerja.

Pengertian budaya menurut Sobirin (2012:53) adalah sebuah kerangka pikir yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, dan tujuan yang kesemuanya itu membentuk pandangan hidup sekelompok orang. Dari pendapat tersebut, menggambarkan bahwa budaya merupakan pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat yang mencakup cara berpikir, perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak. Budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.

Budaya juga dapat di lihat sebagai perilaku, nilai-nilai sikap hidup, dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan dan cara memandang suatu persoalan serta pemecahannya. Menurut Arianto (2013:39) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Kondisi sekolah yang dinamis merupakan perpaduan seluruh warga sekolah yang memiliki latar belakang kehidupan sosial yang berbeda dan saling berinteraksi secara kontinyu, sehingga membentuk sistem nilai yang membudaya dan menjadi milik bersama di sekolah. Budaya yang berintikan tata nilai mempunyai fungsi dalam memberikan kerangka dan landasan yang berupa ide, semangat, gagasan dan cita-cita bagi seluruh warga sekolah.

Nurkholis (2003:45) menyatakan bahwa budaya sekolah sebagai pola, nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam

perjalanan panjang sekolah. Kategori dasar yang menjadi ciri-ciri budaya sekolah sebagai organisasi merupakan fondasi konseptual yang tidak tampak yang terdiri dari nilai-nilai, falsafah, dan ideologi yang berinteraksi dengan simbol-simbol dan ekspresi yang tampak.

Ansar dan Masaong (2011:187) mengemukakan budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku dan terdiri dari nilai budaya primer dan sekunder.

Budaya sekolah dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana sekolah seharusnya dikelola atau dioperasikan. Budaya sekolah diartikan sebagai sistem makna yang dianut bersama oleh warga sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Jadi pada dasarnya budaya sekolah terkait erat dengan pandangan hidup yang dimiliki oleh sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Budaya sekolah disebut kuat bila guru, staf, stakeholder lainnya saling berbagi nilai-nilai dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Budaya sekolah adalah kerangka kerja yang disadari, terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku-perilaku dan harapan-harapan diantara warga sekolah. Bila sudah terbentuk maka keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan harapan-harapannya cenderung relatif stabil serta memiliki pengaruh yang kuat terhadap sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, maka budaya sekolah dapat diartikan sebagai perilaku, nilai-nilai dan cara hidup warga sekolah. Budaya ini perlu dikembangkan ke arah yang positif sebagai dasar dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Mengingat budaya

sekolah terkait erat dengan tumbuhnya perilaku, nilai-nilai, sikap dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, serta cara memandang persoalan dan memecahkannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu pembelajaran secara efisien dan efektif.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, dapat disintesis bahwa pengertian budaya sekolah adalah perilaku, nilai-nilai, sikap dan cara hidup warga sekolah, dimana nilai yang dikembangkan adalah nilai-nilai moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik. Sedangkan pembelajaran yang turut dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berpikir aktif, kreatif, inovatif, serta positif. Dalam budaya sekolah yang baik tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik itu dari kepala sekolah sebagai pemimpin dan juga guru.

2.3.1 Pengembangan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Peran kepala sekolah memberi orientasi pada terbentuknya budaya sekolah yang kuat, guna mendukung kesuksesan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ansar dan Masaong (2011:192) bahwa keterampilan kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan budaya sekolah dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, merubah, atau mempertahankan budaya sekolah yang kuat untuk mendukung terwujudnya visi, misi dan tujuan sekolah. Melalui keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah maka kepala sekolah dapat mengembangkan dan memperkuat budaya sekolah, hal ini dapat dilakukan dengan upaya-upaya mengembangkan

budaya sekolah yang bersifat positif, karena budaya sekolah yang bersifat positif mendukung peningkatan mutu pendidikan yang positif serta akan memberi warna tersendiri dan sejalan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah.

Budaya positif tersebut antara lain: budaya jujur, budaya saling percaya, budaya bersih, budaya disiplin, budaya baca, budaya kerjasama, budaya memberi teguran dan penghargaan. Mencermati hal tersebut maka kepala sekolah melalui kompetensi yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan budaya sekolah, sehingga secara maksimal dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan. Budaya sekolah berkaitan erat dengan visi dan misi yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki visi akan mampu mengatasi tantangan sekolah di masa depan. Hal ini akan efektif apabila: (1) kepala sekolah dapat berperan sebagai model (teladan); (2) mampu membangun team work yang kuat; (3) belajar dari guru, staf, dan siswa, dan (4) harus memahami kebiasaan yang baik di sekolah untuk terus dikembangkan.

Apabila budaya sekolah dapat dikembangkan maka efektivitas dan produktivitas sekolah akan meningkat dan peningkatan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian semakin baik budaya sekolah yang ada di lingkungan guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin kurang baik budaya sekolah maka semakin kurang baik pula kinerja

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mengembangkan budaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah memperkuat budaya sekolah yang merupakan upaya-upaya untuk mengartikulasikan visi, misi, tujuan, nilai-nilai

keunikan, sistem simbol, imbalan yang memadai, ikatan siswa dan masyarakat, sehingga diharapkan kepala sekolah dapat membangun budaya sekolah yang kuat untuk meningkatkan keefektifan sekolah guna mencapai tujuan, karena budaya sekolah akan memberikan seperangkat norma yang dibutuhkan warga sekolah, sehingga dapat memberikan pemaknaan yang kuat terhadap apa yang dilakukan para guru, siswa dan staf di sekolah. Mengacu dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah senantiasa merujuk pada ketrampilannya mengembangkan budaya unggul.

Penjabaran dari keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam pengembangan budaya sekolah, dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagaimana yang dikemukakan oleh Ansar dan Masaong (2011:194) antara lain: (1) kepala sekolah mengartikulasikan visi dan misi sekolah dalam rangka menciptakan kesatuan ide tentang sekolah sesuai dengan yang dicita-citakan; (2) mengartikulasikan nilai-nilai dan keyakinan dalam organisasi sekolah; (3) menciptakan desain dan struktur organisasi sekolah; (4) menciptakan sistem simbol yang dapat memperkuat keunikan sekolah; (5) membangun sistem reward yang sesuai dengan norma dan nilai yang ada di sekolah; (6) membangun hubungan sosial dan emosional antara siswa, guru, dan masyarakat sesuai dengan komitmen dan visi sekolah. Keterkaitan keterampilan kepala sekolah dengan budaya sekolah dapat dilihat dari bagaimana mereka membentuk atau mempertahankan budaya sekolah yang kuat agar terciptanya iklim sekolah yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja guru.

2.4 Komitmen Guru

Wiyono (2004:56) mengatakan bahwa komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2008:110), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Supardi (2014:134) yang menguraikan bahwa komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya (Meyer and Smith, 2000). Komitmen

organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional menurut Allen & Meyer (2000:21) dibagi dalam kategori dalam: 1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. 2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya. 3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya.

McKenna & Nich (2000:11) menyatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap

komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Guru

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, begitu juga dalam organisasi pendidikan, dimana komitmen guru sebagai tenaga pendidik juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Widya & Kristiantari (2021:69) komitmen guru akan terbentuk dengan baik jika didukung oleh kepemimpinan dari kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah haruslah menerapkan kedisiplinan, dari kedisiplinan bisa memberikan pembelajaran kepada seluruh warga sekolah untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Sedangkan Sopiah (2008:124) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi. Menurut Angle dan Perry (Temaluru, 2001), komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni masa kerja (*tenure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.
2. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar; dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Keterlibatan sosial individu dalam dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil. Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers (Temaluru, 2001) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah:
 1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
 2. Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat di mana ia bekerja.
 3. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

4. Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.

5. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi:

1. Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.

2. Perasaan dipentingkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Menurut Lavering (Temaluru, 2001), tempat kerja yang baik adalah tempat yang karyawan dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.

4. Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.

5. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja sikap kerja yang positif terhadap organisasi.

6. Persepsi tentang gaji, sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan individu lain. Perasaan diperlakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya. Untuk menggerakkan komitmen pegawai yang pada suatu organisasi, maka pihak manajemen/pimpinan organisasi dapat menggunakan lima faktor pendekatan utama yaitu;

1. Understanding employee work value
2. Communication job performance standard
3. Linking performance to reward
4. Providing effective performance evaluations
5. Offering support for managers and supervisory

Pendapat lain dikemukakan oleh Mowday *et.al.* (Boon dan Arumugam, 2006).

Berdasarkan pendapat Mowday terdapat tiga faktor utama untuk melihat komitmen organisasi suatu individu, yaitu: 1. keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2. kesediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi; dan 3. keinginan kuat tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.5 Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti susun. Dalam hal ini dapat dilihat dari tema yang hampir sama dengan tema yang diambil oleh peneliti, yakni seputar *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara*, yang membedakan disini adalah fokus terhadap pembahasan yang diangkat oleh peneliti dengan peneliti yang terdahulu. Studi atau hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jumirah (2020:195) dalam artikelnya menemukan hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan pendidikan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan

Pengasih dengan nilai $R = 0,693$ ($\text{sig} = 0,000$), dan $\text{SE} = 48,0\%$. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pola kepemimpinan kepala sekolah, mengembangkan budaya sekolah yang bersifat positif bagi peningkatan kinerja guru dan memperbanyak pendidikan pelatihan guru serta dengan mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah yang diantaranya: perbaikan kepribadian, pemahaman visi misi, pengambilan keputusan dan komunikasi yang harmonis semua warga sekolah.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Manik, dkk (2021:89) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor kinerja lain yang mempengaruhi kinerja guru di SD Gugus I Tegallalan yaitu budaya sekolah. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Oktaviani & Rini (2021:69) dalam artikelnya menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan komitmen guru. Dengan nilai r sebesar 0,914 yang berada pada kisaran 0,8 – 1,0 berarti tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki korelasi yang sangat tinggi terhadap komitmen guru.

Penelitian lain oleh Afifudin (2007) yaitu penelitian kuantitatif yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Pramesti (2018) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja guru secara signifikan dan positif. Penelitian yang lain dilakukan Sudirjo (2013) dengan Judul Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 33 Semarang. Kepemimpinan dan supervisi berpengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja. Temuan ini dapat diartikan kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya variabel kepemimpinan dan supervisi. Penelitian lain oleh Guna (2013) juga ditemukan pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 79,57%.

Penelitian oleh Enni (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan analisis statistik antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,697 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,486. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja guru dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,6%. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan analisis statistik antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,878 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,771. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 77,1%.

2.6 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2010:74) menjelaskan bahwa kerangka berfikir yang baik merumuskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian.

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Perilaku kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif.

2. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

Keterampilan kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan budaya sekolah dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, merubah, atau mempertahankan budaya sekolah yang kuat untuk mendukung

terwujudnya visi, misi dan tujuan sekolah. Melalui keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah maka kepala sekolah dapat mengembangkan dan memperkuat budaya sekolah, hal ini dapat dilakukan dengan upaya-upaya mengembangkan budaya sekolah yang bersifat positif

3. Pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

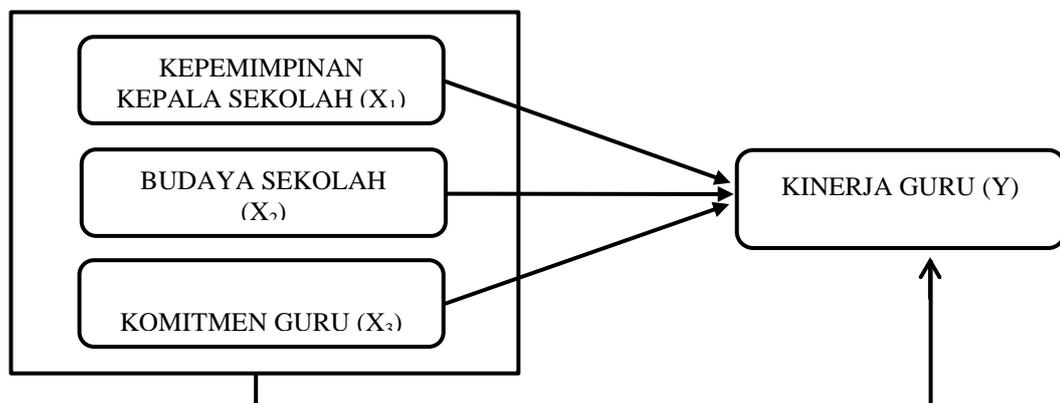
Komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Begitu juga dalam hal pendidikan, komitmen guru merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif.

Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif. Kinerja guru dapat meningkat dan dapat menurun. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perilaku kepemimpinan kepala sekolah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya sekolah, kondisi organisasi atau budaya sekolah yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri di sekolah, serta komitmen yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.



Gambar 2.1 Skema Paradigma Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang mungkin benar atau salah. Dugaan tersebut akan ditolak jika salah dan akan diterima jika ada fakta-fakta yang membenarkannya (Sugiyono, 2010). Berdasarkan kajian teori di atas dan hasil penelitian yang relevan sebagaimana diungkapkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2) dan komitmen guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian *Ex-post Facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Penelitian *ex-post facto* atau penelitian kausal komparatif berarti penelitian dimana peneliti berusaha menentukan penyebab atau alasan, untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2010:110) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara, kuesioner yang tersusun, dan lain-lain.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se-Kecamatan Kotabumi Utara. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni 2019 sampai dengan Agustus 2019.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri yang ada di kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 5	23
2	SMP Negeri 6	41
3	SMP Negeri 11	20
Junmlah Total		84

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh guru yaitu berjumlah 84 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2010:118) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan sampel penelitian dengan tehnik *proportional random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel berdasarkan daerah atau kelompok populasi. Pengambilan sampel dengan tehnik

ini mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing-masing kelompok/sekolah. Populasi guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Utara yang berjumlah 84 guru dari 3 sekolah.

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Keterangan:

N : jumlah populasi

n : jumlah sampel

d : presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan sebesar 0,05

Sumber: Sugiyono (2010)

Dengan rumus tersebut, perhitunganya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

$$n = \frac{84}{84(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{84}{1,2}$$

$$n = 70$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling acak yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan cara acak dan proporsional yang tersebar. Pengambilan sampel secara teknik sampling acak menggunakan rumus sebagai berikut:

$$ni = \frac{n}{N} \times Ni$$

Keterangan:

ni : sampel (jumlah guru) pada kelas ke i

n : sampel penelitian

N : populasi penelitian

Ni : populasi pada kelas ke i

Sumber: Sugiyono (2010)

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Sampel Sekolah	Jumlah Guru	Sampel Guru
1	SMP Negeri 5	23	$ni = \frac{70}{84} \times 23 = 19$
2	SMP Negeri 6	41	$ni = \frac{70}{84} \times 41 = 34$
3	SMP Negeri 11	20	$ni = \frac{70}{84} \times 20 = 17$
	Total	84	70

Sumber: Hasil observasi dan perhitungan peneliti

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, penulis dalam pengambilan sampel menggunakan random sampling dalam populasi. Tabel di atas menggambarkan jumlah perhitungan sampel yang akan digunakan sebagai responden yaitu sebanyak 70 responden yang tersebar pada SMPN 5 sebanyak 19 responden, SMPN 6 sebanyak 34 responden, dan SMPN 11 sebanyak 17 responden.

3.4 Variabel Penelitian

Untuk memperoleh data penelitian yang cermat, ada empat variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah (X_2), Komitmen Guru (X_3), dan Kinerja Guru (Y)

3.5 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Definisi konseptual yang dimaksud pada penelitian ini adalah penjelasan teoritis tentang konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian berdasarkan pendapat para ahli seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Secara lebih rinci definisi konseptual pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 Variabel terikat Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

3.5.2 Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah persepsi guru atau pegawai tentang sikap perilaku yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin meliputi kemampuan dan kompetensi seorang pemimpin, baik hard skill maupun soft skill untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

3.5.3 Variabel Bebas Budaya Sekolah (X_2)

Budaya sekolah adalah perilaku, nilai-nilai, sikap dan cara hidup warga sekolah, dimana nilai yang dikembangkan adalah nilai-nilai moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik.

3.5.4 Variabel Bebas Komitmen Guru (X_3)

Komitmen guru adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen guru pada suatu organisasi pendidikan adalah suatu keadaan di mana guru memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan variabel penelitian yang lebih aplikatif dengan indikator-indikator pencapaiannya.

3.6.1 Variabel Terikat Kinerja Guru (Y)

Definisi operasional variabel kinerja guru adalah skor penilaian yang diperoleh dari kuesioner kinerja guru yang diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: Pelaksanaan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar; Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yaitu kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar, dan penggunaan metode atau strategi belajar; Evaluasi atau penilaian kegiatan pembelajaran adalah cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

3.6.2 Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Definisi operasional variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah skor penilaian yang diperoleh dari kuesioner kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi tujuh

indikator yaitu kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

3.6.3 Variabel Bebas Budaya Sekolah (X_2)

Budaya sekolah adalah perilaku, nilai-nilai, sikap dan cara hidup warga sekolah, dimana nilai yang dikembangkan adalah nilai-nilai moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik.

3.6.4 Variabel Bebas Komitmen Guru (X_3)

Definisi operasional variabel komitmen guru adalah skor penilaian yang diperoleh dari kuesioner komitmen guru yang meliputi tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

3.7 Kisi – kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian disusun agar sebaran item pernyataan tersebut secara merata sesuai dengan aspek yang akan diukur yaitu tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru. Secara lengkap sebagai berikut:

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrument Kuesioner Kinerja Guru

No	Indikator	Indikator	Butir soal
1	Perencanaan Pembelajaran	Kemampuan guru menguasai bahan ajar	1,2,3,4,5
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Kemampuan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran	6,7,8,9,10,11,12,13,14
3	Evaluasi atau penilaian pembelajaran	Kemampuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan	15,16,17,18,19,20

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrument Kusiner Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Variabel	Indikator	Butir Soal
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepala Sekolah sebagai Pendidik	1,2
			3,4
2		Kepala Sekolah sebagai Manajer	5,6
3		Kepala Sekolah sebagai Administrator	7,8
4		Kepala Sekolah sebagai Supervisor	9,10
5		Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (<i>Leader</i>)	11,12
6		Kepala Sekolah sebagai Pemberi Inovasi (Inovator)	13,14,15,16
7	Kepala Sekolah sebagai Motivator	17,18,19,20	

Tabel 3.5. Kisi-Kisi Instrument Budaya Sekolah

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal
1	Budaya Sekolah	Nilai-nilai Budaya Primer	Nilai tujuan organisasi	1,2
			Nilai keunggulan	3,4,5,6,7
			Nilai integritas	8,9,10,11
2		Nilai-nilai Budaya Sekunder	Nilai yang berfokus pada pelayanan	12,13
			Nilai pengendalian yang disiplin dan kemandirian	14,15,16
			Nilai kemandirian	17, 18,19,20

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrument Komitmen Guru

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal
1	Komitmen Guru	Komitmen Afektif	Merasa bahagia dalam organisasi	1,2
			Loyalitas terhadap organisasi	3,4,5,
Komitmen Kontinyu		Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi	,6,7,8	
		Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	9,10,	
3		Komitmen Normatif	Kemauan kerja	11, 12, 3, 14, 15, 16
			Tanggung jawab untuk memajukan organisasi	17,18

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang lengkap dan valid yang dapat mendukung keberhasilan dalam penelitian.

3.8.1. Teknik Pokok

Pada penelitian ini teknik pokok dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan kuesioner, dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian sebagai sumber data primer dengan memberikan daftar pernyataan/angket berstruktur yaitu pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, komitmen guru dan kinerja guru.

Ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2010), angket merupakan instrumen penelitian yang berisi serangkaian pernyataan yang akan dijawab oleh responden mengenai kondisi kehidupan, keyakinan, atau sikap mereka dengan menggunakan skala Likert, yaitu sebuah alat ukur yang menetapkan subyek kepada kategori dengan memberikan nomor atau angka pada kategori tersebut. Penggunaan skala Likert dengan lima pilihan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Berdasarkan penjelasan tersebut, angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk angket langsung dan tertutup. Angket ini disebut angket langsung karena disebarkan langsung kepada responden. Angket ini juga disebut tertutup karena responden terikat pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

3.8. 2. Teknik Penunjang

Teknik penunjang dalam penelitian ini adalah dengan obesrvasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik-teknik tersebut digunakan sebagai data pelengkap. Metode observasi dan dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan seperti mengenai jumlah guru yang di teliti di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara Lampung Utara.

3.9 Kalibrasi Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu karena instrumen yang digunakan

tergolong non baku. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen yang telah ada. Nasution (2004:169) memberi ciri-ciri harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel.

3.9.1. Uji Validitas Instrumen

Arifin (2012:245) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu derajat ketetapan instrumen yang maksudnya apakah instrumen yang digunakan betul-betul tepat untuk mengukur apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrumen angket pada penelitian ini digunakan teknik korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : skor butir

y : skor total

Sumber: Arifin (2012)

Kesesuaian nilai r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik Product Moment dengan kaedah keputusan sebagai berikut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan untuk pengambilan data. Reliabilitas bermakna bahwa suatu instrumen terpercaya

untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Menurut Arikunto (2010:86), suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi apabila instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

Tabel 3.7 Daftar Interpretasi nilai r (Validitas Instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 - 0,599	Cukup Tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010)

3.9.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner Kinerja guru pada tabel 3.8.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No Item Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1	.396	.554	Valid
2	.396	.157	Tidak Valid
3	.396	.533	Valid
4	.396	.414	Valid
5	.396	.477	Valid
6	.396	.418	Valid
7	.396	.823	Valid
8	.396	.543	Valid
9	.396	.501	Valid
10	.396	.443	Valid
11	.396	.680	Valid
12	.396	.532	Valid
13	.396	.461	Valid
14	.396	.457	Valid
15	.396	.468	Valid
16	.396	.631	Valid
17	.396	.624	Valid
18	.396	.653	Valid
19	.396	.433	Valid
20	.396	.498	Valid

Sumber : Hasil Dokumentasi & Perhitungan Peneliti

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja guru, terdapat 1 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 2 sehingga tidak dapat digunakan, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.9.1.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 3.9.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No Item Pernyataan	Nilai ,tabel	Nilai ,hitung	Keterangan
1	.396	.520	Valid
2	.396	.501	Valid
3	.396	.548	Valid
4	.396	.459	Valid
5	.396	-.009	Tidak Valid
6	.396	.673	Valid
7	.396	.571	Valid
8	.396	.514	Valid
9	.396	.426	Valid
10	.396	.483	Valid
11	.396	.630	Valid
12	.396	.446	Valid
13	.396	.677	Valid
14	.396	.724	Valid
15	.396	.651	Valid
16	.396	.496	Valid
17	.396	.526	Valid
18	.396	.559	Valid
19	.396	.431	Valid
20	.396	.523	Valid

Sumber : Hasil Dokumentasi & Perhitungan Peneliti

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, terdapat 1 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 5 sehingga

tidak dapat digunakan, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.9.1.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Sekolah (X_2)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner budaya sekolah pada tabel 3.10.

Tabel 3.10 Hasil Uji Instrumen Validitas Budaya Sekolah

No Item Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1	.396	.476	Valid
2	.396	.471	Valid
3	.396	.629	Valid
4	.396	.296	Tidak Valid
5	.396	.472	Valid
6	.396	.458	Valid
7	.396	.736	Valid
8	.396	.692	Valid
9	.396	.489	Valid
10	.396	.718	Valid
11	.396	.636	Valid
12	.396	.490	Valid
13	.396	.561	Valid
14	.396	.439	Valid
15	.396	.751	Valid
16	.396	.781	Valid
17	.396	.082	Tidak Valid
18	.396	.718	Valid
19	.396	.802	Valid
20	.396	.616	Valid

Sumber : Hasil Dokumentasi & Perhitungan Peneliti

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel budaya sekolah, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 4 dan 17 sehingga tidak dapat digunakan, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.9.1.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Guru (X₃)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner komitmen guru pada tabel 3.11.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Guru

No Item Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1	.396	.503	Valid
2	.396	.551	Valid
3	.396	.621	Valid
4	.396	.556	Valid
5	.396	.586	Valid
6	.396	.435	Valid
7	.396	.504	Valid
8	.396	.688	Valid
9	.396	.063	Tidak Valid
10	.396	.596	Valid
11	.396	.614	Valid
12	.396	.687	Valid
13	.396	.576	Valid
14	.396	.469	Valid
15	.396	.461	Valid
16	.396	.600	Valid
17	.396	.714	Valid
18	.396	.754	Valid
19	.396	.695	Valid
20	.396	.660	Valid

Sumber : Hasil Dokumentasi & Perhitungan Peneliti

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel komitmen guru, terdapat 1 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 9 sehingga tidak dapat digunakan, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.9.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu nilai. Reabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan (Sugiyono, 2010). Untuk mengukur reliable atau tidak reliable suatu variabel dalam penelitian ini, menggunakan *Cronbach Alpha* dengan aplikasi program SPSS. Dapat dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (>0,60).

Rumus :

$$R_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum Si}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

R_{11} : Nilai Reabilitas

$\sum Si$: jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : varians total

k : jumlah item

Sumber: Sugiyono (2010)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas dibandingkan dengan r_{tabel} rata-rata dengan signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika nilai perhitungan lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Realibilitas instrumen hasil uji coba kemudian diinterpretasikan berdasarkan Tabel 3.12

Tabel 3.12 Daftar interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 - 0,599	Cukup Tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010)

3.9.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Hasil dari pengujian reliabilitas variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,891	19

Sumber data: Diolah dari hasil jawaban responden pada uji coba kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel kinerja guru sebesar 0,891. Hasil tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,444 dan jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen) berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini berarti item-item pernyataan variabel kinerja guru dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3.9.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Hasil dari pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,895	19

Sumber data: Diolah dari hasil jawaban responden pada uji coba kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,895. Hasil tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,444 dan jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen) berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini berarti item-item pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3.9.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Sekolah (X_2)

Hasil dari pengujian reliabilitas variabel budaya sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	18

Sumber data: Diolah dari hasil jawaban responden pada uji coba kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel budaya sekolah sebesar 0,921. Hasil tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,444 dan jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen) berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini berarti item-item pernyataan variabel budaya sekolah dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3.9.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Guru(X_3)

Hasil dari pengujian reliabilitas variabel Komitmen Guru adalah sebagai berikut :

Tabel 3.16 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	of Items
0,921	1

Sumber data: Diolah dari hasil jawaban responden pada uji coba kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel komitmen Guru sebesar 0,921. Hasil tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,444 dan jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen) berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini berarti item-item pernyataan variabel komitmen guru dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data yang akan digunakan adalah prasyarat untuk parametrik dan regresi linier berganda. Pada bagian ini akan dibahas uji prasyarat analisis data yang meliputi uji normalitas, linieritas, dan homogenitas

3.10.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah (X_2), Komitmen Guru(X_3), Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati

berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer dengan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogrov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal. Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data tidak berdistribusi normal

H_1 : Data berdistribusi normal

Kriteria uji: Tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.10.1.2 Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervarian homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah (X_2), Komitmen Guru (X_3), Kinerja Guru (Y). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way* Anova, dengan langkah-langkah berikut:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.10.1.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Hipotesis yang

digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk non linier

H_1 : Model regresi berbentuk linier

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, kriteria ujinya adalah tolak H_0 jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ (0,05) dan terima H_0 untuk selainnya.

3.11 Teknik Analisis Data

3.11.1 Pengujian Regresi Tunggal (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial dengan menggunakan uji t. pengambilan keputusan dilaksanakan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 %. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang diuji. Adapun uji r^2 untuk mengetahui sumbangan parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial yang dilakukan adalah dengan analisis regresi untuk mengetahui nilai koefisien regresi, r^2 dan dari analisis regresi yang dilakukan tersebut dapat diketahui pula nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila diketahui koefisien secara parsial untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y bertanda positif (+) artinya, semakin baik X_1 , X_2 , X_3 , maka Y cenderung semakin menurun. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen. Apabila diperoleh angka signifikansi $< 0,05$ maka pengaruh dari

variabel bebas lemah, dan apabila angka signifikansi $> 0,05$ maka pengaruh dari variabel bebas kuat. Selain uji t dilakukan uji r^2 yang digunakan untuk mengetahui sejauhmana sumbangan dari masing-masing variabel bebas, jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinan (r^2) dapat dicari dengan rumus

$$r^2 = \frac{\Sigma(y_1 - \bar{y})^2 - \Sigma(y_1 - \hat{y})^2}{\Sigma(y_1 - \bar{y})^2}$$

(Sudjarwo,2009:287)

3.11.2 Uji Simultan (F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat di dalam model secara bersama sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga dinyatakan ada pengaruh secara umum. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya. Dalam uji linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R_2), keseluruhan R_2 digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi linier berganda. Jika R_2 yang diperoleh mendekati 1(satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model dalam menerangkan variabel-variabel bebas

terhadap variabel terikat. Sebaliknya R_2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel-variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2), dan komitmen guru (X_3) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Pengaruh secara kuantitatif antara masing masing variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel terikat Y dihitung dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier berganda, dengan model persamaan:

$$\hat{y} = a + b_i X_i$$

Keterangan :

a = konstanta regresi
 b_i = faktor konstanta X_i
 X_i = variabel bebas i

Kemudian analisis dilanjutkan dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier ganda dengan model persamaan:

$$\hat{y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

a = konstanta regresi
 b_i = faktor konstanta X_i
 X_i = variabel bebas i

Signifikansi pengaruh variabel bebas X_1, X_2 dan X_3 secara bersama sama terhadap variabel terikat Y diketahui berdasarkan hasil nilai uji statistik F , dengan rumus:

$$F_h = \frac{JK_{re.k}}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- F_h : Nilai F hitung
 JK_{reg} : jumlah kuadrat regresi
 JK_{res} : jumlah kuadrat residu
 n : banyaknya sampel
 k : banyaknya variabel bebas

Besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama – sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (R^2). Sedangkan signifikansi pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t, dengan rumus :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

b = koefisiensi variabel x

$$S_b = \sqrt{\frac{\sum e^2}{n-2}}$$

$$\sum e^2 : \sum y^2 - b^2 \sum x^2$$

Perhitungan nilai uji statistik F dan nilai uji statistik t dalam penelitian ini menggunakan jasa program komputer SPSS.

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI & SARAN

Pada bab lima ini peneliti menguraikan kesimpulan dan implikasi yang akan disusun berdasarkan seluruh kegiatan penelitian. Kesimpulan disusun berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian. Implikasi hasil penelitian disusun berdasarkan kesimpulan, selanjutnya implikasi tersebut dijadikan acuan didalam mengajukan saran atau rekomendasi bagi lembaga dan individu yang berkepentingan dengan hasil atau temuan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Utara.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kotabumi Utara, yakni semakin tinggi kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan di tujukan oleh guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kotabumi Utara, yakni semakin tinggi

budaya sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang akan di tujukan oleh guru.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kotabumi Utara, yakni semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja yang akan di tujukan oleh guru.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kotabumi Utara,, yakni semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru secara bersama maka semakin tinggi pula kinerja yang akan di tujukan oleh guru.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan komitmen guru.

1. Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai variabel bebas. Dalam memaksimalkan kinerja guru perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan ketiga variabel penelitian yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru.

2. Upaya meningkatkan kinerja guru secara teori dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, menciptakan dan mengusahakan budaya sekolah yang menunjang segala aktivitas guru dalam mendidik serta meningkatkan komitmen guru terhadap sekolahnya. Ketiga unsur tersebut saling menunjang dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja guru.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru.

Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Sebagai seorang pendidik, guru memiliki peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tergantung bagaimana proses pembelajaran yang guru lakukan.

2. Bagi kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah harus menjadi seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan manajemen yang baik untuk dapat mengelola sekolah secara keseluruhan dan selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikan.

Budaya sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mengembangkan budaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah memperkuat budaya sekolah yang merupakan upaya-upaya untuk mengartikulasikan visi, misi, tujuan, nilai-nilai keunikan, sistem simbol, imbalan yang memadai, ikatan siswa dan masyarakat, sehingga diharapkan kepala sekolah dapat membangun budaya sekolah yang kuat untuk meningkatkan keefektifan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan.

Komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, guru harus selalu berkomitmen positif untuk kemajuan pendidikan itu sendiri yang didukung oleh kepala sekolah sebagai pimpinan.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu dasar menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru SMP.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti hendaknya untuk dapat merencanakan penelitian secara lebih terstruktur, dengan melengkapi referensi baik itu nasional maupun internasional. Karena sebagai peneliti, karya yang dihasilkan akan dibaca oleh banyak orang

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2007. *Kinerja Guru Madrasah Aliyah. Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jawa Barat*. Bandung: Universitas Islam Negeri Bandung. Disertasi: tidak diterbitkan.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 2000. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Hal 8.
- As'ad, Moh., 2004. *Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Boon, Arumugam V, 2006. *The Influence of Corporate Culture on Organizational. Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia*. Sunway Academy Journal Vol 3, pp 99.
- Enni. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara*. Unila: Bandar Lampung. Availabel at <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/1438>.
- Guna Praja, Arsy. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Administrasi Pendidikan, Volume I, Nomor 2.
- Hasibuan, & Moedjiono. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hidayati, Eli. 2011. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Tesis. UPI, Bandung.
- Jumirah. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Media Manajemen Pendidikan. Volume 3 No. 2 Oktober 2020.
- Juni, D. Priansa. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Karwati, Euis & Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kusmaryani, R.E. 2009 *Komitmen Pekerjaan Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY Vol.1 No.1.
- Lailatussaadah. 2015. *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*. Intelektualita - Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015.
- Makawimbang, Jerry. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, dkk. 2021. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD*. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Universitas Pendidikan Ganesha: Singaraja, Indonesia. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Volume 5, Number 1, Tahun 2021.
- Masaong, Abd Kadim & Ansar. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah (Teori, Model dan Implementasi)*. Gorontalo : Senta Media.
- McKenna, E dan Nich B, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Perc.
- Meyer, P.J. and Smith, A.C. 2000. *HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model*. Canadian Journal of Administrative Sciences, 17, 319-331.
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, 2008, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Oktaviani, Widya & Rini Kristiantari. 2021. *Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru*. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia. Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran, Vol. 4 No. 1, Tahun 2021.

- Paramesti, Diana. 2018. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta Vol. 5, No. 1.
- Pidarta. 2005. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.
- Porter, L.W. and Steers, R.M. 1983. *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press: New York.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa oleh Pujaatmaja Hadyana. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Purwokerto: STAIN Press.
- Septiani, Inda,. 2019. Dkk. Dasar Tentang Kualitas Guru Mengajar: Permasalahan Pendidikan Studi Kasus Di Kabupaten Purwakarta. *Indonesian Journal of Education and Learning*. Vol. 2. No. 2.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sobirin. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.XIV No.1.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Cipta Karya.
- Sudirjo, Frans. 2013. *Pengaruh Supervisi dan Kepemimpin Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 33 Semarang*. Tesis: IAIN Semarang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: P. T. Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Hary. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XIV No.1 April 2012*
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Temaluru, J. 2001. *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen.

Undang-Undang No.20 tahun 2003 Bab XI Pasal 40 Ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wiyono, F.X. 2004. *Menyamakan Persepsi tentang Komitmen dan Manajemen*. Edisi I No. 126. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.