



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA  
ORGANISASI DENGAN KUALITAS KINERJA GURU DI SEKOLAH SDIT  
ISLAMICITY KOTA TANGERANG**

---

**Herayati**  
**Universitas Bina Sarana Informatika**  
**(Naskah diterima: 1 Juni 2021, disetujui: 30 Juli 2021)**

***Abstract***

*This study aims to obtain data related to the relationship between principal leadership and the quality of teacher performance, the relationship between organizational culture and the quality of teacher performance, as well as the relationship between principal leadership and organizational culture together with the quality of teacher performance. This research was conducted in the SDIT Islamicity, Tangerang City, using a correlational survey method. The population of this study were all employees in the SDIT Islamicity, Tangerang City, which spread across 10 urban villages. In taking the sample, the researcher used the Slovin formula with an error rate of 0.05% in order to obtain a sample of 99.81 which was rounded to 100 respondents selected by proportional random sampling. The instrument used was a questionnaire that was calibrated for validity and reliability. The results showed (1) There is a significant positive relationship between the principal and organizational culture in the SDIT Islamicity, Tangerang City, (2) There is a significant positive relationship between organizational culture and the quality of Teacher performance in the SDIT Islamicity, Tangerang City. (3) There is a significant positive relationship between principal leadership and organizational culture together with the quality of teacher performance in the SDIT Islamicity, Tangerang City.*

***Keywords:*** *Principal Leadership, Organization culture, The quality of teacher performance*

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data terkait dengan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kualitas kinerja guru, hubungan budaya organisasi dengan kualitas kinerja guru, serta hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kualitas kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan SDIT Islamicity Kota Tangerang, dengan menggunakan metode survei model korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Lingkungan SDIT Islamicity Kota Tangerang. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 0,05% sehingga diperoleh sampel 99,81 yang dibulatkan menjadi 100 responden yang dipilih secara proporsionale random sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dikalibrasi validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan hubungan kepala sekolah dengan budaya organisasi di SDIT Islamicity Kota Tangerang, (2)

Terdapat hubungan positif yang signifikan budaya organisasi dengan kualitas kinerja Guru di SDIT Islamicity Kota Tangerang, (3) Terdapat hubungan positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kualitas kinerja guru di SDIT Islamicity Kota Tangerang.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi, Kualitas kinerja Guru

## I. PENDAHULUAN

Terdapat banyak variabel atau faktor internal maupun eksternal Kinerja guru yang secara teoretik memiliki hubungan atau berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kualitas kinerja guru. Salah satu faktor internal kinerja guru yang teridentifikasi atau diduga kuat memiliki hubungan positif dengan kualitas kinerja guru yaitu Kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut (Prakosa, Minarsih, and Wulan 2020) kepemimpinan diartikan sebagai istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut pendapat Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan

kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung-jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah. Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugastugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah (Sri Setiyati 2016).

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya se-

suai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Lailatussaadah 2015)

Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan.

Untuk sementara peneliti meyakini bahwa masalah kinerja seperti disebutkan berhubungan dengan kepemimpinan. Menurut Suranta (2007 : 116) kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempenga-

ruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan instansi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Instansi pemerintahan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide – ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Menurut (Hadipapo 2015), kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Sedangkan menurut Robbins & judge (2008 : 49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2011 : 154), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif dan efisien serata proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan secara Bersama.

Dari Paparan berbagai pendapat para ahli di atas menunjukkan, bahwa pemimpin suatu organisasi harus memiliki kriteria sebagai berikut: 1) Seorang pemimpin harus mempunyai komunikasi yang baik 2) mempunyai sikap berani dan menginspirasi 3) Harus selalu menjadi diri sendiri 4) Selalu bisa menghargai orang lain 5) Dapat bersikap tenang Ketika dalam kondisi di bawah tekanan, 6) Memiliki sikap rendah hati 7) memiliki sikap jujur, 8) memiliki sikap kreatif, 9) memiliki manajemen waktu yang baik, 10) memiliki sikap tekun dan selalu bersemangat, Selanjutnya teridentifikasi pula beberapa faktor yang diduga kuat memiliki hubungan positif dengan kualitas kinerja guru, di antaranya yaitu faktor budaya organisasi.

Menurut Stoner (Waridin dan Masrukhin, 2006) budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa

berbeda dengan organisasi lain. Mas'ud (2004), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Schein (2004) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar dipelajari bersama oleh kelompok seperti memecahkan masalah atas integrasi internal dan adaptasi eksternal. Sebuah studi yang relatif baru oleh Steers, Sanchez - runde dan Nardon (2010) menyimpulkan bahwa budaya dibagi oleh anggota kelompok yang belajar melalui keanggotaan dalam kelompok dengan asumsi memperoleh, perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku sosial anggota kelompok. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Robins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan ber-

tindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Menurut Greenberg & Baron (2003 : 132), bahwa indikator untuk mengukur budaya organisasi, meliputi: 1) Kepekaan terhadap kebutuhan pelanggan atau pegawai, 2) Minat terhadap para pegawai yang menghasilkan ide-ide baru, 3) Kesiediaan mengambil resiko, 4) Nilai yang diberikan pada orang, 5) Keterbukaan opsi komunikasi yang tersedia, 6) Persahabatan dan keramahan para anggota terhadap satu sama lain. Pendapat hampir sama tentang indikator budaya organisasi diungkapkan oleh Fred Luthans (2005 : 76) meliputi : 1) Keteraturan perilaku yang diamati, 2) Norma-norma, 3) Nilainilai yang dominan, 4) Filosofi 5) Aturan-aturan, 6) Iklim organisasi. Sedangkan Buchanan & Huczynski (2004 : 122) mengungkapkan indikator budaya organisasi lebih sederhana, yakni : 1) Nilai-nilai dan keyakinan, 2) Mitos, 3) Pahlawan, 4) Adanya pemaknaan yang sama bagi setiap pegawai terhadap simbol-simbol yang digunakan. Budaya organisasi dapat dikur dengan mengacu pada indikator sebagai berikut : 1) Norma, 2) Nilai-nilai 3) Keyakinan bersama,

4) Aturan, 5) Pengambilan resiko, 6) Pemahaman bersama.

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variable atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variable tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variable (Fraenkel, J.R dan Wellen 2008)

Penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian ex-postfacto karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variable yang direfleksikan dalam koefisien korelasi Menurut Gay dalam Sukardi (2004:166).

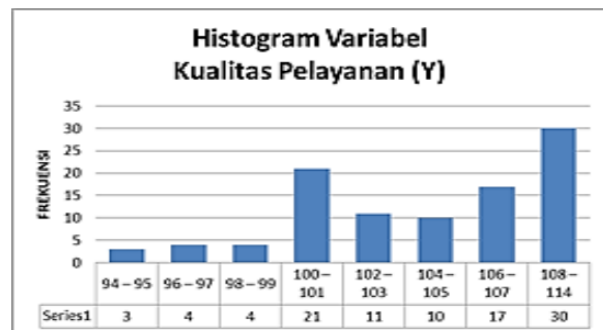
Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (independent variable) dengan simbol X1 dan X2 yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan 20 budaya organisasi (X2). Sedangkan variabel terikat (dependent variable) dengan simbol Y yaitu Kinerja Guru. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan cara pengambilan sampel Proportionate Random Sampling. Menurut Martono (2011: 76), bahwa "Proportionate Random Sampling

adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi homogeny dan berstrata secara proporsional. Adapun cara penentuan besar sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin dalam Riduwan (2004:65) sebagai berikut:  $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$  Keterangan: n = ukuran sampel keseluruhan N = ukuran populasi e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan n = 99,81 dibulatkan menjadi 100 Teknik pengumpulan data primer terkait ke-3 (ketiga) variable di atas digunakan kuesioner dengan skala Likert, dengan skor penilaian terendah 1 dan skor tertinggi 5, yaitu dengan nilai 5,4,3,2,1. Instrumen disusun dan dikembangkan berdasarkan pada indikator-indikator ke-3 (ketiga) variabel di atas. Sebelum instrumen kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen agar memiliki nilai validitas dan reliabilitas. Dalam analisis data digunakan rumus-rumus sebagai berikut: (1) rumus Product Moment (Pearson), ini untuk menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y, (2) rumus koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), ini untuk mengukur kadar kontribusi dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta akan menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model

regresi, (3) rumus Uji F-test, ini digunakan untuk menguji hubungan dua variabel bebas secara bersamaan, signifikansi atau tidak terhadap satu variabel terikat.

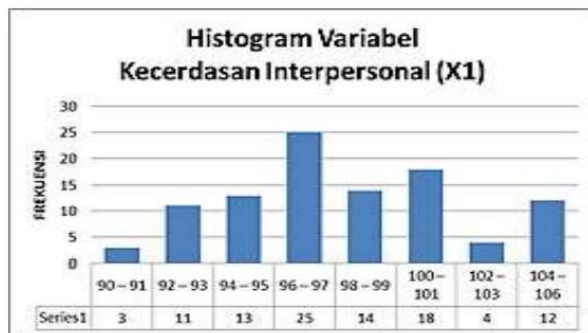
### III. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan variable Kinerja Guru (Y), diperoleh skor tertinggi skor tertinggi adalah (114) dan skor terendah (94). Rata-rata skor (mean) (104,6). dan simpangan baku (standar deviasi) (4,94). Kemudian setelah dihitung melalui table distribusi frekuensi, bahwa frekuensi relatif yang paling tinggi ada pada kelas interval 104-114 dengan perolehan 57%, sedangkan frekuensi relatif yang paling kecil atau n = 133  $1 + (133) (0.05)^2$  n = 133 1,332521 rendah ada pada kelas interval 94-99 sebesar 11 % dan frekuensi relatif sedang ada pada interval 100-103 sebesar 32%. Hal tersebut dapat dilihat seperti pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Histogram Variabel Y

Selanjutnya hasil penelitian terkait dengan variable kecerdasan interpersonal (X1), diperoleh skor tertinggi (106) dan skor terendah (90) serta rata-rata skor (mean) (97,9), dan simpangan baku (standar deviasi) (3,72). Kemudian setelah dihitung melalui tabel distribusi frekuensi, bahwa frekuensi relatif yang paling tinggi ada pada kelas interval 100-106 dengan perolehan 34%, sedangkan frekuensi relatif yang paling kecil atau rendah ada pada kelas interval 90-95 sebesar 27% dan frekuensi relatif sedang ada pada interval 96-99 sebesar 61%. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Variabel X1

Sedangkan hasil penelitian terkait dengan variabel budaya organisasi (X2) diperoleh skor tertinggi (94) dan skor terendah (78) serta rata-rata skor (mean) (83,67), dan simpangan baku 22 (standard deviasi) (4,22). Kemudian setelah dihitung melalui tabel distribusi frekuensi, bahwa frekuensi relatif yang

paling tinggi ada pada kelas interval 88-94 dengan perolehan 17%, sedangkan frekuensi relatif yang paling kecil atau rendah ada pada kelas interval 78-83 sebesar 40% dan frekuensi relatif sedang ada pada interval 84-87 sebesar 43%. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Variabel X2

Setelah dilakukan serangkaian uji Normalitas dengan bantuan program SPSS, 21 dan Uji Homogenitas, diperoleh keterangan bahwa data berasal dari distribusi normal dan variable tersebut homogen, dengan kata lain populasinya homogen.

Berdasarkan pada data-data di atas selanjutnya dilakukan pengujian terhadap ketiga hipotesis sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,530 >$

rtabel ( $r_{tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,281$ . Berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memberi kontribusi sebesar 28,1% terhadap Kinerja Guru. Hubungan fungsional antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 35,646 + 0,704X_1$ . Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $F_{hitung} = 38,366 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,09$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 4,82$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan, dengan demikian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru.

2. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Guru dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,587 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} =$

$0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ). Kontribusi budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.2})^2 = 0,345$ . Berarti variabel budaya organisasi memberi kontribusi sebesar 34,5% terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Hubungan fungsional budaya organisasi dengan kinerja Guru dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 47,054 + 0,688 X_2$ . Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $F_{hitung} = 51,634 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,09$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 4,82$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel budaya organisasi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru

3. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1.2} = 0,614 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha =$



0,01). Kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,376$ . Berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memberi kontribusi sebesar 37,6 % terhadap kinerja guru (Y). Hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 35,746 + 0,322X_1 + 0,494X_2$ . Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $F_{hitung} = 29,284 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,09$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 4,82$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) dapat digunakan untuk mempengaruhi Kinerja Guru (Y).

Menurut (Iskandar 2013) kepemimpinan kepala sekolah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perila-

ku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Berdasarkan uraian tersebut di atas, seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang kepala sekolah diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dimana di dalam organisasi yang dipimpinnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir sumber daya manusia.

Dari pemaparan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Budaya organisasi merupakan sebuah kon-

sep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Harvey dan Brown (2009 : 135), bahwa : “Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan dan acuan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi sebagai pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.”

Namun demikian nilai-nilai atau norma-norma dalam suatu organisasi tidak sepenuhnya merupakan sesuatu yang dibangun oleh suatu kepemimpinan, tetapi juga ada nilai-nilai yang secara alami diperankan oleh anggota organisasi. Hal ini seperti diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2005 : 79), bahwa : “Budaya organisasi adalah system nilai yang terdiri dari nilai yang tampak atau perwujudan fisik, dan nilai yang tidak tampak menyangkut nilai yang diyakini dan dimiliki anggota organisasi. Nilai yang tidak tampak dibedakan ke dalam dua bagian, yaitu (1) nilai yang mendudukkan (*expoused values*), yaitu nilai dan norma yang dibuat oleh organisasi, (2) nilai yang diperankan (*enacted values*), yaitu nilai dan norma yang dimiliki dan diperankan oleh karyawan.”

Paparan di atas menunjukkan, bahwa budaya organisasi suatu sistem nilai yang terdiri dari nilai yang tampak atau perwujudan fisik, dan nilai yang tidak tampak menyangkut nilai yang diyakini dan dimiliki anggota organisasi. Karena itu budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam suatu institusi kerja. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi pada suatu institusi kerja dan mengikat perilaku pegawainya, maka akan berdampak pada kinerja guru.

Temuan penelitian di atas yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru menguatkan teori, bahwa budaya organisasi pegawai turut menentukan tingkat kinerja guru. Karena itu untuk meningkatkan kinerja guru dalam suatu institusi kerja perlu membangun / mengembangkan budaya organisasi yang dapat dijadikan pedoman berperilaku pegawai dalam memberi pembelajaran kepada siswa didik.

#### **IV. KESIMPULAN**

Teori terkait adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru akhirnya terbukti seiring diterimanya hipotesis tentang terdapat hubungan positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah

dengan kinerja Guru di SDIT Islamicity Tangerang

Teori terkait adanya hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Guru akhirnya terbukti seiring diterimanya hipotesis tentang terdapat hubungan positif yang signifikan budaya organisasi dengan Kinerja Guru di SDIT Islamicity Kota Tangerang

Teori terkait adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru akhirnya terbukti seiring diterimanya hipotesis tentang terdapat hubungan positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja Guru di SDIT Islamicity Kota Tangerang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. 2008. New York: McGraw-Hill. *How to Design and*

*Evaluate Research in Education.*

Hadipapo, Abdul Hakim Dan Anwar. 2015. "Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi." : 1–11.

Iskandar, Uray. 2013. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10(1): 1018–27.

Lailatussaadah, L. 2015. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita* 3(1): 243106.

Prakosa, A S, M M Minarsih, and H S Wulan. 2020. "The Effect of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variables ...." *Journal of Management*.  
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1555>.

Sri Setiyati. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru." *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan* 1(2): 63–70.