

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu isu yang menarik untuk dikaji dalam bidang pendidikan yaitu berkaitan dengan “pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru” yang diakui sangat penting dan juga sangat strategis karena melalui kepemimpinan pendidikan yang profesional program pencerdasan anak bangsa dapat dikembangkan dan ditingkatkan kualitas sumberdaya manusia pendidikan/guru yang profesional. Segala kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah untuk peningkatan dan pengembangan pendidikan tersebut harus diimplementasikan oleh pimpinan lembaga pendidikan dalam konteks ini adalah kepala madrasah.

Kepala madrasah karena memiliki tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan secara mikro di tingkat madrasah, ia juga memikul tanggung jawab dengan mengadakan perbaikan manajemen dalam sistem pendidikan nasional mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang telah digariskan dalam berbagai peraturan dan perundang-undangan sebagai acuan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan (guru). Namun pada kenyataannya peningkatan kualitas guru belum mencapai mutu dan kualitas yang kompetitif. Seperti yang dirilis News.okezone, Rabu (24/03/2021), disebutkan bahwa nilai rata-rata UKG (Uji Kompetensi Guru) secara Nasional Tahun 2021 masih di bawah standar.

Mendikbud menyebutkan, rata-rata nilai UKG nasional ialah 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Selain itu, rerata nilai profesional 54,77, sementara nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94. Sejatinya Setiap guru, akan mendapat rapor yang di dalamnya terdapat data guru beserta 10 komponen penilaian. "Komponen yang masih berwarna merah pertanda guru itu perlu mendapat pembinaan di bidang tersebut," pihaknya terus melaksanakan perbaikan hingga risikonya menjadi sempurna. Meski demikian, Mendikbud mengingatkan hasil UKG tidak dijadikan sebagai alat eksekusi untuk guru. "UKG menyerupai bercermin. Dari hasil itu akan diperbaiki untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan pembinaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru".

Hasil UKG guru secara nasional menggambarkan demikian, berdampak pada pencapaian tingkat daerah Provinsi dan Kabupaten, seperti pada Provinsi Jawa Barat. Secara umum tingkat Provinsi telah mencapai angka minimal dengan rata 58.97. Namun bidang Pedagogik masih dibawah minimal dengan rata-rata 54.36, dijelaskan pada tabel berikut:¹

Tabel 1.1
Capaian Uji Kompetensi Guru Provnsi Jawa Barat Tahun 2020

Tingkat/Jenjang Pendidikan				Bidang		Rata-rata
SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	
56.65	60.70	66.73	59.29	54.36	60.95	58.97

Sumber: diadaftasi/dimodifikksi dari Neraca Pendidikan, 2020

Namun sebaran tiap kabupaten dan tingkat pendidikan dan bidang belum merata secara keseluruhan semisal Kota Bekasi mencapai angka rata-rata 61.14. Tabel dibawah ini memuat informasi tentang Uji Kompetensi Guru. Pada Kabupaten Kota di Provinsi Jawa Barat tahun 2020, sebagai berikut:²

Tabel 1.2
Capaian Uji Kompetensi Guru Provinsi Jawa Barat Tahun 2020
(berdasarkan Kabupaten Kota)

No	Kode Wil	Kabupaten/ Kota	Tingkat/Jenjang Pendidikan				Bidang		Rata-rata
			SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	020600	Kab. Sukabumi	55.89	59.47	68.16	56.79	53.45	59.72	57.84
2	020700	Kab. Cianjur	53.61	57.54	64.12	57.13	51.86	57.00	55.46
3	020800	Kab. Bandung	57.03	62.80	66.41	61.49	54.67	61.89	59.72
4	021000	Kab. Sumedang	55.80	62.72	66.94	59.48	55.04	60.70	59.00

¹ Neraca Pendidikan Daerah Tag UKG, tersedian dalam: <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg> (dunduh tanggal 1 Juli 2021).

² Neraca Pendidikan Daerah Tag UKG, (dunduh tanggal 1 Juli 2021).

5	021100	Kab. Garut	55.47	58.55	64.47	58.26	52.78	59.35	57.38
6	021200	Kab. Tasikmalaya	57.20	59.23	65.19	58.97	54.07	60.55	58.61
7	021400	Kab. Ciamis	56.76	60.56	64.90	59.60	53.92	60.72	58.68
8	021500	Kab. Kuningan	56.11	60.41	67.73	59.26	54.15	60.46	58.57
9	021600	Kab. Majalengka	56.47	61.11	66.63	59.83	54.40	60.85	58.91
10	021700	Kab. Cirebon	56.79	57.95	64.19	57.35	53.24	59.82	57.84
11	021800	Kab. Indramayu	53.72	57.86	61.58	56.18	52.10	57.40	55.81
12	021900	Kab. Subang	54.90	59.82	63.61	57.17	52.79	59.03	57.16
13	022000	Kab. Purwakarta	55.19	60.19	66.05	58.50	53.88	59.30	57.68
14	022100	Kab. Karawang	54.61	58.55	64.63	57.01	52.19	58.37	56.52
15	022200	Kab. Bekasi	56.03	59.07	66.38	57.03	52.79	60.03	57.86
16	022300	Kab. Bandung Barat	56.40	61.74	66.11	58.70	54.96	60.58	58.89
17	022500	Kab. Pangandaran	54.17	56.94	63.20	58.62	51.58	57.89	56.00
18	026000	Kota Bandung	60.45	65.55	69.37	64.13	58.79	65.97	63.82
19	026100	Kota Bogor	60.61	64.20	71.04	62.27	58.03	65.54	63.29
20	026200	Kota Sukabumi	58.18	65.72	69.55	62.77	57.94	64.89	62.81
21	026300	Kota Cirebon	59.25	62.35	70.26	61.14	57.52	64.54	62.44
22	026500	Kota Bekasi	59.39	62.53	67.52	59.48	55.63	63.50	61.14
23	026600	Kota Depok	60.14	63.11	67.34	59.09	56.02	63.99	61.60

24	026700	Kota Cimahi	59.26	66.41	67.95	61.52	58.25	64.91	62.91
25	026800	Kota Tasikmalaya	58.66	62.41	67.36	61.09	56.44	63.25	61.21
26	026900	Kota Banjar	58.82	60.30	69.32	59.74	56.94	61.91	60.42

Sumber: diadaftasi/dimodifikksi dari Neraca Pendidikan, 2020.

Tabel 1.2, di atas menunjukkan bahwa hasil UKG yang terdapat pada kabupaten/kota Provinsi Jawa Barat faktanya belum tersebar merata untuk mencapai standar minimal yang telah ditentukan, baik dilihat dari jenjang pendidikan pada bidang pedagogi dan profesional, namun secara nasional daerah Provinsi dan Kabupaten kota telah banyak menyumbangkan prestasi UKG.

Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang non profit karena peranan didalamnya adalah proses untuk mengembangkan da meningkatkan kuliats sumber daya manusia. Maka jika dididik adalah manusia, manusia yang mendidik harus lebih berpotensi. Kunci lembaga pendidkan terutama pada peranan kepala madrasah dan kemampuan guru yang harus dilakukan evaluasi secara berskala agar potensi dapat berkembang. Faktor kepemimpinan dalam melakukan evaluasi guru akan mempengaruhi hasil yang akan didapatkan.

Faktor kepemimpinan dalam hal ini menyangkut pada kepala sekolah sebagai pemimpin sekolahan. Salah satu gaya kepemimpinan dalam memimpin adalah kepemimpinan transformasional, “gaya kepemimpinan ini dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga karena pemimpin transformasional akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan kepala sekolah dapat menjadi model keteladanan, membangkitkan semangat, dan mengilhami anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan”.³

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.

³ Yahya Sudarya dan Tatang Suratno, “Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah” , *Jurnal Paedagogia*, 1. 12 (Juni 2009), 13.

Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru (dalam rangka meningkatkan profesional mengajar), staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul dilingkungan.

Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. “Beberapa di antara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka” .⁴

Menurut *department of education state of delaware* dikutip Intan Berbagai studi telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil “Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global.”⁵

Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, menginspirasi dan mengarahkan anggota kelompok untuk mencapai tujuan . Pemimpin bertanggung jawab dalam proses pemberian petunjuk dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota kelompok yang dihubungkan dengan pelaksanaan tugas. “Jika pemimpin tak mampu menggerakkan dan mempengaruhi anggota dia mengalami ironi kepemimpinann. Punya kekuasaan tetapi tak sanggup dimanfaatkan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang .”⁶

Pemimpin menjadi penentu keteraturan, tanpa pemimpin akan mudah melahirkan konflik, *eksploitas* dan *hegemoni* atas sumber kehidupan. Karena pemimpin wajib menegakkan keadilan . al-quran banyak memberi rambu dan perintah tentang menyuruh berbuat dan menegakkan keadilan. Sebagaimana dijelaskan dalam al-Quran surah an-

⁴ Dedi Nopembri , “Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9:3, (Juli 2015), 395 .

⁵ Intan Dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah...*, 175.

⁶ Sulhan, *Hadits Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Aksara satu, 2020), 223.

Nisaa, surat ke 4 : 135 :

وَالَّذِينَ آمَنُوا كَانُوا بِآيَاتِنَا لَشَاقِقِينَ
وَإِن تَلَوْتُمْ أَوْ لَمْ تَلَوْا وََلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ
الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَآلَهُ أُولَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن
تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوْا أَوْ لَمْ تَلَوْا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا (النساء: ١٣٥)

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.

Menurut Handoko dikutip oleh Intan, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. “Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter akan cenderung direspon negatif oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas rendah. Beberapa kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif dan *achievement oriented*, atau yang dikenal dengan teori *Path-goal*”.⁷

Gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan sosok pemimpin yang memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya serta memberikan perhatian dalam pengembangan diri masing-masing karyawan.. Pengaruh pemimpin sangat besar dalam menumbuhkan peran ekstra karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Rahmatun dan Anang dikutip Devi menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. “Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi, mendorong karyawan lebih berinovasi dan kreatif, serta memperhatikan perkembangan dan prestasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula OCB”.⁸

⁷ Intan Dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..*, 185

⁸ Devi, Gede, Wibawa, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6:7 (Mei 2017), 275.

Definisi kepemimpinan transformasional menurut Jaja dan Rusdiana ialah “proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, pelibatan bawahan dalam setiap aktivitas, dan kharismatik sebagai daya perekut antara bawahan dan pimpinan”.⁹

Konsep kepemimpinan transformasional ini, mulanya dipopulerkan oleh James Mac Gregor Burns dikutip oleh Setiawan dan Abd Muith dengan teorinya bahwa “kepemimpinan transformasional adalah upaya mempengaruhi untuk meningkatkan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi oleh pimpinan para anggotanya”.¹⁰

Dalam membangun pengikut, pemimpin transformasional sangat berhati-hati demi terbentuknya suatu saling percaya dan terbentuknya integritas personal dan kelompok.”Sering pula terjadi bahwa dalam kepemimpinan transformasional visi merupakan identitas dari pemimpin dan atau identitas dari kelompok itu sendiri. Pemimpin transformasional sangat memahami berbagai strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.”¹¹

Budaya organisasi terutama di lembaga sekolah mempunyai peran yang sangat penting, karena akan menjadikan sekolah tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kemunduran. “Guru dalam mengaktualisasikan/mengembangkan berbagai kompetensinya tidak terlepas dari budaya organisasi sekolahnya tersebut, yang tentu saja memiliki dinamika-dinamika organisasi tersendiri yang selalu berubah untuk dapat menghadapi berbagai tantangan dan masalah baru yang muncul yang dihadapi oleh sekolah tersebut.”¹²

Hoy dan Miskel sebagaimana dikutip oleh Intan, banyak faktor yang mempengaruhi mutu sekolah diantaranya budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, sarana dan prasarana, kinerja guru, dan pembiayaan. “Guru sebagai fasilitator pembelajaran hendaknya memahami dengan jelas apa itu kurikulum,

⁹ Jaja Jahari, Rudiana, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung : Yayasan Darul hikam, 2020) ,339.

¹⁰ Bahar Agus dan Abd . Muhith Setiawan, *Transformasional Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), 101.

¹¹ Asep Ahmad Rifai , “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru”, *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 4:1, (Juni 2020), 164.

¹² Christina Oktaviani, “Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9:4, (Juli 2015), 614.

peran serta fungsinya, karena kurikulum sangat penting dalam pembangunan dan pelestarian suatu Negara, dan dipandang sebagai alat yang paling ampuh untuk membina generasi muda itu artinya bahwa kaitannya sangat erat dengan masa depan bangsa”.¹³

Owens dikutip oleh Christina menyodorkan dimensi lain yang dapat menjadi pendukung bagi keunggulan suatu lembaga pendidikan yaitu dimensi soft, yang mencakup nilai, keyakinan (beliefs), budaya, dan norma perilaku. “Budaya organisasi yang merupakan bagian dimensi yang soft, merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”.¹⁴

Menurut Tika dikutip oleh Iqbal budaya organisasi adalah; nilai dan praktik yang memiliki bersama diseluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen senior dan definisi antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena kedua-duanya memiliki kesamaan, meskipun dalam budaya organisasi terdapat hal-hal khusus sebagai gaya manajemen, sistem manajemen, dan sebagainya, namun semuanya tetap dalam rangkaian budaya organisasi.¹⁵

Budaya organisasi membentuk nilai dan standar yang menuntun perilaku organisasi, kondisi tersebut dapat menentukan arah dari seluruh tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama dan kepercayaan yang diberikan oleh anggota pada organisasi yang kemudian menghasilkan aturan-aturan berperilaku dalam keseharian berorganisasi”.

Mengenai budaya organisasi dan kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, misalnya Mutmainah dikutip oleh Haryono, menunjukkan bahwa; “budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. “Sementara hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Prihatin, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian yang menunjukkan perbedaan, peneliti

¹³ Intan Silvana Maris Aan Komariah Abubakar , “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah” , *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12:2, (Agustus 2016), 173.

¹⁴ Christina Oktaviani, “Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9:4, (Juli 2015), 617

¹⁵ Iqbal Hadi Nurisman, Diana Sulianti T1, M.Syahrudin , “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah I Jember”, *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, 4:1, (Januari 2017), 93.

tertarik untuk melakukan penelitian tersebut”.¹⁶

Kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan guru dan karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam program sekolah. Dan dengan kinerja baik yang dimiliki oleh seorang guru dan karyawan, maka setidaknya guru dan karyawan tersebut telah memiliki etos kerja yang patut diperhitungkan. Sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang akan memberikan pendidikan dan pelayanan pendidikan terhadap peserta didiknya, maka sepatutnyalah guru dan karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula¹⁷.

Menurut Pidarta dikutip oleh Edy Susanto Proses pengembangan kinerja guru terbentuk dan terjadi dalam kegiatan belajar mengajar di tempat mereka bekerja. Selain itu kinerja guru dipengaruhi oleh hasil pembinaan dan supervise kepala sekolah. “Guru sebagai fasilitator yang mengelola proses pembelajaran di kelas sebagai penentu kualitas pendidikan. Konsekuensinya adalah guru harus mempersiapkan (merencanakan) segala sesuatu agar proses pembelajaran di kelas berjalan dengan efektif”.¹⁸

Menurut Sulistyorini dikutip oleh Christina Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru menjadi landasan peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik.”Upaya diwujudkan dalam motivasi yang diperlihatkan seorang guru untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauhmana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Berkaitan dengan kondisi eksternal, maka budaya yang berlaku di sekolah merupakan salah satu kondisi yang mendukung produktivitas kerja seorang guru”.¹⁹

Produktivitas suatu organisasi, tidak terkecuali sekolah ditentukan oleh kinerja para anggotanya. “kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang keluaran yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang dilaksanakan dalam periode waktu

¹⁶ Haryono, “Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMA Negeri Wilayah Pematang Selatan)”, Tesis Program Manajemen Pendidikan, (Semarang, Stikubank, 2019), 88

¹⁷ Kiagus Hamzah, “Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan”, Jurnal Manajer Pendidikan, 9:1, (Maret 2015), 81.

¹⁸ Edy Susanto, *Penerapan Pembinaan Individu*,...,130

¹⁹ Christina Oktaviani, “Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”, Jurnal Manajer Pendidikan, 9:4, (Juli 2015), 614.

tertentu. Kinerja guru di sekolah (kelas) merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan, yaitu mengajar”.²⁰

Berdasarkan studi pendahuluan di lapangan, Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah merupakan sekolah dasar swasta berada dibawah Yayasan Bina Amal Nurul Falah. Visi dari sekolah ini adalah membangun generasi muda islami yang berprestasi dan berakhlak mulia. Visi ini terlihat efektivitas pencapaian tujuannya dengan kondisi sekarang dimana para alumni dapat berprestasi dan masuk pada sekolah menengah pertama yang bergengsi dan terfavorit.

Tenaga pendidik di MI Nurul Falah yang terletak di kecamatan medan satria berjumlah 30 orang, masing-masing guru tersebut memfasilitasi ananda belajar sesuai dengan bidang yang diampunya. Namun disituasi kondisi pandemi saat ini banyak perubahan. Proses *transfer knowledge* dan perhatian sikap guru terhadap peserta didik terbatas karena jarak dan waktu.

Di sekolah, terdapat 2 kebijakan belajar sesuai dengan saat ini, yaitu (1) pembelajaran jarak jauh dengan mengandalkan media *goggle form* dan whatsapp umumnya, (2) siswa menemui guru bidang studi bersangkutan dengan protokol kesehatan untuk meminta penjelasan secara langsung tentunya dengan protokol kesehatan yang ketat.

Situasi ini juga menuntut “guru bagaimana mengontrol serta mengawasi peserta didik dengan lebih ekstras, memunculkan metode belajar yang tidak membuat jenuh, tidak monoton dengan pemberian tugas selalu, bahkan membuat peserta didik jenuh dengan jadwal *zoom* yang dilakukan setiap hari sesuai jam pelajaran.”²¹

Namun Fakta di lapangan, para tenaga pendidik disini belum dapat beradaptasi dengan situasi dan hanya mengandalkan sumber yang ada. Jika Tidak ada perintah maka tak ada yang dikerjakan. Ketika terdapat masalah maka memerlukan solusi, solusi ini hanya bergantung pada satu elemen saja. Padahal saat ini kreativitas dan pengendalian belajar guru memerlukan pembaharuan seperti peningkatan kemampuan guru dalam bidang digitalisasi, karena kondisi ini terjadi pertama kali maka perlu pembenahan secara perlahan agar semua elemen sekolah dapat mengikuti ritme belajar pada masa

²⁰ Basilius Redan Werang , “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke”, Jurnal Cakrawala Pendidikan, 19:1, (Februari 2014), 128.

²¹ Hasil Wawancara dengan TU MI Nurul Falah (31 Maret 2021)

pandemi ini. Jika tidak maka tujuan belajar tidak akan tersampaikan dengan baik dan hanya menggugurkan sebagai kewajiban saja. Tugas selesai namun tak ada yang didapatkan.

Berdasarkan studi pendahuluan ke lokasi penelitian melalui observasi. Penulis mencoba mengkaji fenomena terkait profesionalisme guru berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut di atas, di MI Nurul Falah terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru, bisa dilihat dari beberapa tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Informasi Kepegawaian Tenaga Pendidik MI Nurul Falah

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	Guru yang sudah sertifikasi	12	43%
2	Guru yang belum sertifikasi	18	57%
	Total	30	100%

Sumber: Data Base Informasi Kepegawaian Pendidik dan
Tenaga Kependidikan Tata Usaha MI Nurul Falah 2020/2021

Dari data informasi kepegawaian tenaga pendidik MI Nurul Falah- Raudloh menunjukkan bahwa belum sepenuhnya guru MI Nurul Falah tersertifikasi, hal ini menunjukkan masih rendahnya profesionalisme guru di sekolah tersebut, maka diperlukan adanya upaya sistematis yang dilaksanakan oleh sekolah untuk meningkatkan capaian kinerja guru khususnya capaian mutu tenaga pendidikan kompetensi guru. Terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru, secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini

:

Tabel 1.4
Potensi Guru MI Nurul Falah Tahun Ajaran 2020/2021

No	Nama Guru	Mengajar Bidang Studi	Sertifikasi Pendidik	
			Lulus	Bl. Lulus
1	Sumarno, S.Pd	IPA	-	V
2	Ir. Fitri Situngkir, ST	Seni Budaya	-	V
3	Sukanta, S.Ag	Bahasa Sunda	-	V
4	Mubarok Al-Farisi, S.Pd.I	SKI	-	V
5	Euis karlina, S.Pd	Bahasa Inggris	V	-

6	Fitriyani Amaliaa, S.Pd.Kons	BK	V	-
7	Drs. Yaya Sunarya, M.Si	Bahasa Inggris	V	-
8	Drs. Baharuddin	Akidah Akhlak	-	V
9	Dra. Yeyen Daelami	Matematika	-	V
10	Safinatunnaja, S.Pd	IPA	V	-
11	H. Ahmad Jaelani, S.Ag., M.Si	Fiqih	V	-
12	Dra. Hj. Abidah	Al Quran Hadits	V	-
13	Dra. Hj. Early Hidayati M.Pd	PPKn	V	-
14	Siti Syarifah, S.Pd	IPA	V	-
15	H. Yusup, Subandi S.Pd., M.Pd	BTQ	V	-
16	Endah Wulandari Ningrat, S. Pd	Matematika	V	-
17	Dra. Hj. Ni'mah Amrullah	Bahasa Indonesia	V	-
18	Lilis Suryani, S.Pd	Penjas	V	-
19	Hj. Nursaadah, S.Pd.,M.Si	IPS	-	V
20	Atikah Karri, M.Pd	BTQ	-	V
21	KH. Husnul Amal	Fiqih	-	V
22	Usman Aamrullah, S.Pd.I	TIK	-	V
23	Siti Syarifah, S.Pd.I	Prakarya	-	V
24	Siti Nurjannah, S.Pd	Bahasa Indonesia	-	V
25	Cicic Julaha, S.Pd	Bahasa Indonesia	-	V
26	H. Syafii, M.Pd	BTQ	-	V
27	Rizky Amalia, S.Pd	Penjas	-	V
28	Reza Shibgotallah M.Pd	Penjas	-	V
29	Fita Alama Sari, M.Pd	Bahasa Inggris	-	V
30	Nurzainuni, Lc	Bahasa Arab	-	V

Sumber: (Data Base Informasi Kepegawaian Pendidik dan Tenaga Kependidikan TataUsaha MI Nurul Falah 2020/2021)

Tabel 1.4, di atas menunjukkan bahwa jumlah guru MI Nurul Falah 30 orang guru, adapun 18 guru atau 57%, belum tersertifikasi sehingga belum mencapai kinerja dengan efektif dan maksimal. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada hasil belajar siswa di sekolah. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai, hal itu dibuktikan dengan Sertifikasi. Dan terungkap bahwa selain tugas mengajar terdapat beberapa guru yang menjalankan tugas lain sehingga membuat keefektifan pembelajaran di kelas belum tercapai maksimal.

Guru seyogyanya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah MI Nurul Falah, terdapat beberapa masalah antara lain: "1) guru tidak membuat RPP kecuali ada pemeriksaan; 2) guru menggunakan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sudah ada hanya dengan mengubah tahun dan sampulnya; 3) guru hanya memberikan catatan ke siswadan tidak melihat proses yang terjadi sampai

akhir; 4) guru tidak melakukan pengayaan materi; 5) guru gagap teknologi.²²

Beberapa masalah yang ditemui peneliti inilah yang mendorong peneliti untuk mencari penyebab masalah-masalah tersebut.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah belum maksimal menunjukkan kepemimpinan transformasional. Hasil wawancara penulis dengan salah seorang guru menyebutkan bahwa kepala sekolah jarang sekali mengomunikasikan harapan yang ingin dicapai sekolah, dan jarang melakukan tindak lanjut jika ada permasalahan di sekolah, sehingga masalah ini berdampak dengan perhatian kepala sekolah terhadap kualitas guru karena kurangnya perhatian dan pendekatan, seperti belum terealisasi pelatihan yang memumpuni untuk meningkatkan kualitas guru.

Data diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah belum menjalankan kepemimpinan transformasional dengan baik dan maksimal. Seharusnya kepala sekolah bisa menginspirasi guru dengan menyampaikan harapan-harapan yang ingin dicapai oleh sekolah, bagaimana mewujudkan sekolah unggul, dan mencapai visi sekolah. Selain kepemimpinan transformasional, dan budaya sekolah yang tercipta dapat mendisiplinkan guru.

Budaya organisasi organisasi di Mi Nurul Falah belum efektif. Sikap dan perilaku individu yang kurang baik akan membentuk suatu opini dalam lingkungan kerja yang akan merusak proses tercapainya tujuan organisasi. Fenomena demikian tentu akan memengaruhi kinerja guru menjadi tidak baik. Penyelesaian tugas tidak bisa sesuai target, dengan macam-macam alasan sehingga pekerjaan yang dikerjakan terbengkalai. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi di sekolah turut serta mempengaruhi dari kinerja guru. Budaya organisasi di sekolah yang baik akan menjadikan kinerja guru maksimal dalam melaksanakan tupoksinya.

Penelitian ini penting dilakukan seiring dengan digulirkannya kebijakan pemerintah tentang peningkatan budaya organisasi dan kinerja guru. Dengan kepemimpinan tranformasional diduga kuat dapat meningkatkan budaya organisasi dan kinerja guru. Penelitian tesis mengenai “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI

²² Hasil Wawancara dengan Kamad MI Nurul Falah (31 Maret 2021)

TERHADAP KINERJA GURU” di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi Prov. Jawa Barat, selama ini belum ditemukan. Pada penelitian terdahulu belum ada kajian hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap kinerja guru, juga belum ada yang membahas teori yang dikemukakan oleh James tentang kepemimpinan transformasional hal ini menjadi sebuah kebaruan, sejauh mana kepemimpinan transformasional yang memiliki pengaruh untuk perubahan guru dalam pendidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan temuan masalah di atas, masalah penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi.

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi?
2. Bagaimana realitas Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi?
3. Bagaimana realitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi?
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, setiap peneliti memiliki tujuan yang telah ditentukan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan secara umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi.

2. Tujuan secara khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang:

- a. Mendeskripsikan realitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi;
- b. Mendeskripsikan realitas budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi;
- c. Mendeskripsikan realitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi;
- d. Menjelaskan hasil analisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi;
- e. Menjelaskan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi;
- f. Menjelaskan hasil analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi;

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

- a. Menambah khazanah teori ilmu Manajemen Pendidikan Islam yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru madrasah;
- b. Sebagai bahan rujukan dalam merumuskan materi ilmu manajemen pendidikan Islam mengenai Kepemimpinan bagi Lembaga Pendidikan Islam

di kota bekasi untuk mengembangkan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan berorientasi pada budaya organisasi sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru;

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

- a. Sebagai evaluasi dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru;
- b. Sebagai masukan bagi instansi yang berwenang dalam mengembangkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru;

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Mengingat adanya keterbatasan pada diri penulis, baik terbatasnya waktu, tenaga maupun biaya, penulis memfokuskan penelitian ini pada ruang lingkup pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru (kompetensi pedagogik dalam pengajaran).

F. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir ini disusun secara rasional berdasarkan konsep dan teori yang ada dengan penemuan permasalahan ketika diimplementasikan. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini yaitu :

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah akan membuat guru terinspirasi, bersemangat dalam bekerja, bersungguh-sungguh ingin mencapai visi-misi sekolah, dan merasa didukung oleh kepala sekolah ketika melakukan inovasi dalam pembelajaran. Kondisi-kondisi ini akan membuat guru tetap ingin mengajar di sekolah dengan penuh komitmen dan tidak ingin keluar dari sekolah untuk mencari sekolah lain sebagai tempat mengajar.

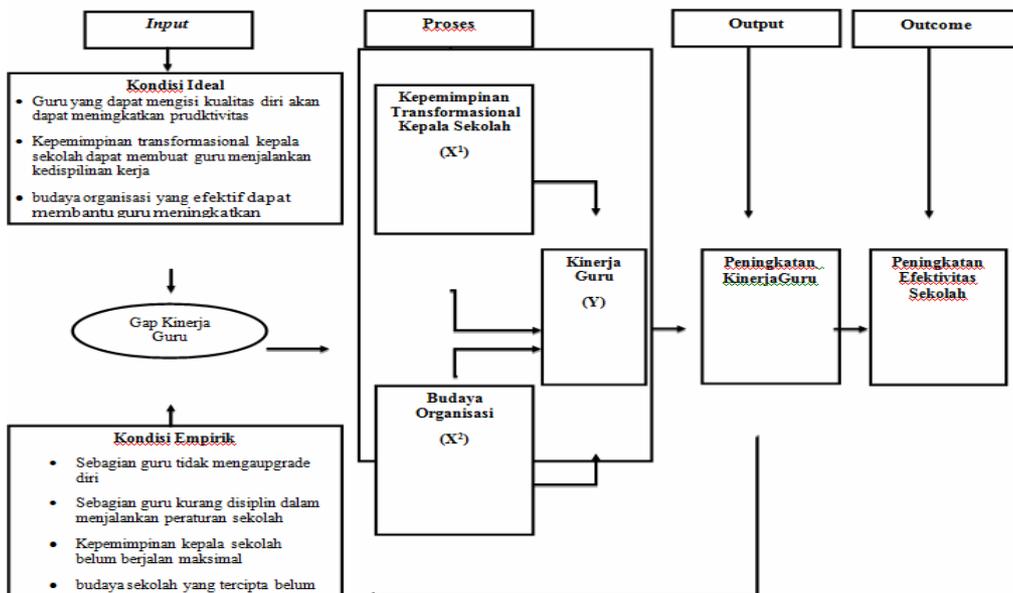
Jika kondisi-kondisi tersebut maka akan terbentuk secara alami budaya sekolah yang efektif yang saling mempengaruhi individu antar individu lainnya. Jika sudah terjadinya budaya sekolah ini maka terdapat norma lingkungan sekolah yang baik yang dapat mendorong semua elemen berkeja secara bersama dengan

motivasi yang terjadi untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditentukan. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya sekolah.

Budaya organisasi sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya organisasi tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan professional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras dan belajar mengajar dapat diciptakan.

Berbicara mengenai kinerja guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri guru, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri guru.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti menggambarkan melalui skema alur kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:





Gambar 1.1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Dikembangkan Oleh Penulis

Keterangan :

X^1	= Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
X^2	= Budaya Organisasi
X^1-Y	= Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
X^2-Y	= Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru
X^1, X^2-Y	= Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Definisi konseptual penelitian yang dituju ialah penjelasan teoritis terkait konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian berdasarkan para ahli yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Definisi konseptual penelitian ini secara rinci, dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepala sekolah merupakan individu yang bertanggung jawab atas semua aktivitas yang terjadi di lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, perealisasi aktivitas sekolah yang efektif sangat ditentukan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang berlaku. Salah satu gaya kepemimpinan modern hari ini memiliki kekhasan untuk mendukung karyawan, memiliki visi masa depan, menumbuhkan harapan, mendorong kreativitas, memperhatikan individu, dan memperluas jaringan. Semua ciri tersebut mengarah kepada gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang memotivasi pengikutnya untuk mencapai sesuatu lebih dari yang mereka harapkan, menginspirasi, mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda

Robbins dan Judge sebagaimana dikutip oleh Jayanti “Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mendahulukan kepentingan tujuan organisasi, dan mengenyampingkan kepentingan pribadi. Para pemimpin ini mempunyai pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya sehingga segala macam bentuk perilaku maupun hal lainnya memiliki pengaruh bagi

pegawai.²³

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada setiap individu, kelompok kerja/ unit dan sekolah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara tiga tingkatan tersebut. Budaya organisasi sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, Budaya organisasi di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional.

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda. Dalam organisasi, implementasi budaya disajikan dalam bentuk perilaku, yang artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya perilaku individu diarahkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Moleenar bahwa budaya organisasi yang disosialkan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi karyawan-karyawannya.

Bambang Sumardjoko sebagaimana dikutip oleh Nita, “menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan identitas suatu organisasi sekaligus merupakan benteng pertahanan budaya luar yang tidak sejalan dan tidak sesuai, serta menjadi alat pemecahan masalah secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi setiap persoalan yang datang dari luar maupun dari bagian dalam organisasi itu sendiri”.²⁴

3. Kinerja Guru

Berkembang tidaknya suatu sekolah ditentukan oleh bagaimana seorang kepala

²³ Rafit Jayanti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMP/MTS Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung”, *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat LPPM UM METRO* , 3:1 (Mei 2018), 114.

²⁴ Nita Karmila, “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru”, *Jurnal Pedagogia* , 1:47, (Agustus 2017), 79.

sekolah itu memimpin. Sebelum mendelegasikan tugas pada seorang guru terlebih dahulu seorang kepala sekolah mampu mengenali kelebihan dan kekurangan dari guru tersebut. Dengan demikian ketika menerima tugas dari pimpinan, seorang guru memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikannya kondisi yang demikian itu akan membuat guru merasa nyaman ketika berada di lingkungan sekolah dan menumbuhkan kedisiplinan bagi guru untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif dan mampu menumbuhkan pembiasaan yang baik bagi guru, serta secara simultan keduanya akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Menurut Qoquit, Lepipene dan Wesson dalam Wahidin , memandang kinerja dinilai sebagai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.²⁵

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.²⁶ Pada penelitian ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Nurul Falah Bekasi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Nurul Falah Bekasi.

2. H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI Nurul Falah Bekasi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI Nurul Falah Bekasi.

²⁵ Wahidini, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4:1 (Mei 2020), 154.

²⁶ Sugiyono, *Model Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), 67.

3. H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI Nurul Falah Bekasi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI Nurul Falah Bekasi.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengalaman dan penelusuran yang peneliti lakukan, terdapat beberapa karya ilmiah terdahulu yang relevan dengan tema kajian penelitian kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja guru. Hasil penelusuran tentang penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini sebagai berikut :

1. Siti Alwiyah (2017)

Siti Alwiyah (2017)²⁷ Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sma Dan Smk Di Kota Magelang” . Tesis Program Magister Studi Pendidikan Agama Islam. Salatiga. Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Organisasi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru, 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru, 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, dimana data dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Adapun jenis jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari responden yaitu guru-guru PAI SMA dan SMK di kota Magelang tahun 2017. Sedangkan

²⁷ Siti Alwiyah, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sma Dan Smk Di Kota Magelang” . *Tesis Program Magister Studi Pendidikan Agama Islam*. (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2017)

sumber data sekunder diperoleh dari data-data penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Angket, Wawancara, dan Dokumentasi.

Temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Hasil dalam implemmtasi pengaruh kepemimpinan trasnformatasional kepala sekolah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru PAI SMA dan SMK di Kota Magelang. Dari hasil analisis koefisien regresi variabel diperoleh hasil yang positif sebesar 5,046 hal ini berarti bahwa dengan adanya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru PAI atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI terutama dalam proses pembelajaran. Indikasi lain dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai angket yang sudah penulis ajukan dan diisi oleh responden yang terkandung isi hasil kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadikan guru lebih percaya diri, mendorong berfikir inovatif dan memotivasi bawahan untuk sukses.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh penulis adalah keduanya sama-sama melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dan Hasil Kinerja Guru . Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Alwiyah memiliki fokus penelitian gaya kepemimpinan transformatif dan supervisi klinis kepek terhadap kinerja guru, sedangkan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti pengaruh gaya kepemimpinan tranformatif kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

2. Ahmad Badrus Hisbulloh (2017)

Ahmad Badrus Hisbulloh (2017) ²⁸ Judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Guru (Studi kasus di MTs Negeru se-Kota Kediri). Tesis Program Magister Manajemen

²⁸ Ahmad Badrus Hisbulloh, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Guru (Studi kasus di MTs Negeru se-Kota Kediri)" ., *Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam*. (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim , 2017)

Pendidikan Islam. Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim . Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Organisasi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru, 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru, 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Trnasformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau angket sebagai instrumen utama. Pengecekan kredibilitas data dilakukan dengan uji validitas dan realibilitas yang dilanjutkan analisis deskriptif .

Peneliti menemukan beberapa temuan yaitu : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru Se-Kota Kediri. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka kepuasan kinerja guru akan semakin meningkat, (2) Tidak ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru Se- Kota Kediri. Namun pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru terdapat pengaruh positif signifikan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru , maka kinerja guru juga akan semakin meningkat, (3) Pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi) memiliki nilai pengaruh yang lebih besar , jika dibandingkan dengan pengaruh langsung tanpa menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh penulis adalah keduanya sama-sama melakukan penelitian membahas pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Badrus menambah hasil pengaruh dengan kepuasan kerja, sedangkan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti fokus pengaruh terhadap kinerja guru dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah.

3. Miftahul Arifin. 2018

Miftahul Arifin (2018) .²⁹ Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Smpn 2 Paciran. Tesis Program Magister Pendidikan Agama Islam. Surabaya. Uin Sunan Ampel. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Organisasi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru, 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru, 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Trnasformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rumus regresi linier berganda dan analisis jalur sebagai pengembangannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi di batasi hanya semua guru di SMP N 2 Paciran. Karena jumlah guru hanya 46 kurang dari 100 yang menjadi sampel maka di ambil keseluruhan.. Instrumen utama dalam penelitian adalah angket, sedangkan instrument penunjang adalah observasi dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi pendidik terhadap kinerja pendidik di SMP N 2 Paciran. (2) Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pendidik, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi pendidik terhadap kinerja pendidik. (3) Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja pendidik adalah 29,7%. Sedangkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pendidik adalah 20%. Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja pendidik adalah 15,2%. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pendidik adalah 15,2%..

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh penulis adalah keduanya sama-sama melakukan penelitian membahas pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Arifin memiliki fokus umum

²⁹ Miftahul Arifin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Smpn 2 Paciran". *Tesis Program Magister Pendidikan Agama Islam*. (Surabaya. Uin Sunan Ampel, 2018

penelitian pada gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut, sedangkan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah.

4. Asma'ul Husnah, Edi Harapan, dan Rohana 2021

Asma'ul Husnah, Edi Harapan, dan Rohana³⁰. melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas”.

Penelitian di latar belakang sektor-sektor pembelajaran yang belum diselenggarakan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini dilakukan pada sekolah menengah atas negeri (SMAN) di Kota Sekayu, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yaitu 115 guru di lima SMA Negeri di Kota Sekayu yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 25 for windows yang dilakukan dalam tiga tahap, yaitu analisis deskriptif, analisis asosiatif, dan analisis koefisien determinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai koefisien sebesar 0,438, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai koefisien sebesar 0,506, dan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas dengan nilai koefisien sebesar 0,584. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan budaya organisasi guna mengoptimalkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

Dari pemaparan diatas terdapat perbedaan lingkup penelitian yaitu pada

³⁰ Husnah, Harapan, dan Rohana, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas”. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3:1 (April, 2021), 19-30.

penelitian terdahulu membahas Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas sedangkan pada penelitian ini membahas Pengaruh Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah . Penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari variabel X2 yaitu Budaya Organisasi dan Y yaitu Komitmen Guru dan dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri, sedangkan penelitian ini X2 yaitu Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Y yaitu yaitu Kinerja Guru dan dilakukan di lembaga pendidikan islam jenjang atas yaitu Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah.

5. Teti Herawati dan Kadir (2019)

Teti Herawati dan Kadir ³¹ melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SD terhadap Kinerja Guru Negeri Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat”.

Penelitian di latar belakang dari fenomena yang ada, yaitu Data dilapangan memperlihatkan masih rendahnya komitmen guru terhadap organisasi sekolah. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Kabupaten Bandung Barat, dimana metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam operasionalisasinya digunakan bantuan software SPSS 19 dan Excel.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berada pada kategori cukup baik. Komitmen pada kategori cukup baik dan Kinerja guru berada pada

³¹ Teti Herawati dan Kadir “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SD terhadap Kinerja Guru Negeri Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat”. *Jurnal Administrasi dan Iptek*, 12:2 (Oktober, 2019), 98-109

kategori cukup baik. Total pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru sebesar 19,8 %, Total pengaruh komitmen terhadap kinerja guru adalah sebesar 31,2 %. Pengaruh secara simultan kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja guru SD Negeri Di Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat adalah sebesar 51,0 %, dan sisanya sebesar 49,0 % ditentukan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari pemaparan diatas terdapat perbedaan lingkup penelitian yaitu pada penelitian terdahulu membahas Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Negeri Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat, dan menggunakan SPSS 19 dan Excel, sedangkan pada penelitian ini membahas Pengaruh Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah. Penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari variabel X2 Komitmen, Sekolah Dasar Negeri, sedangkan penelitian ini X2 Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan sekolah berbasis sekolah islam jenjang atas yaitu Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah, dan menggunakan SPSS 26.0.