

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat saat ini dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi akibat dari persaingan global. Budaya kerja, perkembangan teknologi, misi organisasi dapat berubah sesuai dengan tantangan zaman, sehingga harus mendapat perhatian khusus bagi organisasi maupun masyarakat. Setiap organisasi ingin memiliki keunggulan kompetitif untuk menunjukkan bahwa organisasi tersebut layak dan patut untuk menjadi pertimbangan dari konsumen atau bahkan pesaingnya. Di dalam mencapai keunggulan kompetitif, organisasi membutuhkan tenaga/ sumber daya manusia yang terdidik dan terlatih guna memastikan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik atau bahkan dapat menjadi yang terdepan (Monoyasa, 2017).

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Wibowo, 2016).

Budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang dibangun oleh sebuah sekolah terhadap keefektifan sekolah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah (Ulvia, 2020).

Dari beberapa jenis budaya organisasi terdapat budaya organisasi yang menitik beratkan bahwa suatu organisasi menganggap anggota organisasinya

sebagai sebuah keluarga. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Thompson yang menjelaskan bahwa budaya kerja kekeluargaan sebagai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar karyawan di suatu perusahaan (Firmanto & Kistyanto, 2013).

Aminah dalam (Tito dkk., 2013) menyatakan bahwa sebuah perusahaan dengan budaya kekeluargaan sebagai salah satu karakteristik yang menyeluruh atau kepercayaan yang tinggi terhadap kebutuhan keluarga karyawan dan mendukung karyawan untuk menggabungkan peran pekerjaan dan peran keluarga.

Teori tersebut diperkuat kembali dengan pernyataan Thompson dalam (Tito, dkk., 2013), yang berpendapat bahwa budaya kerja kekeluargaan dapat menimbulkan perasaan karyawan secara optimal terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Berdasarkan teori tersebut budaya kekeluargaan dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru karena dengan hal tersebut dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Dalam budaya kekeluargaan ini terwujud dengan adanya rasa kekerabatan yang tertanam dalam setiap diri seorang karyawan yang diwujudkan dalam interaksi sosial dalam organisasi, saling menghormati dan menghargai serta sikap gotong royong yang diwujudkan dengan saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari budaya kekeluargaan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Khuddami, 2020).

Budaya kekeluargaan dapat direalisasikan dalam bidang pendidikan. Pendidikan pada hakikatnya adalah bentuk usaha nyata untuk memanusiakan manusia. Melalui pendidikan, setiap orang berupaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa agar menghasilkan sumber daya manusia yang unggul (Monoyasa, 2017).

Keberhasilan suatu pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja seorang guru. Ketika kita melihat dalam penerapannya, beberapa guru sudah banyak menunjukkan kinerja yang baik, mengembangkan keahliannya untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Akan tetapi, tidak sedikit

juga guru yang belum memiliki kinerja yang optimal. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya(Hamid, 2014, hlm. 2).

Menurut Djamarah, guru adalah figur yang menempati posisi dan pemegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru harus terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Hal ini tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat (Widayati, 2019).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.(Supardi, 2016).

Berdasarkan aturan tersebut, terlihat jelas bahwa kinerja guru dalam sekolah memiliki tugas utama dalam jenjang pendidikan baik usia dini, dasar dan menengah. Kinerja guru bisa tercermin dalam tugas kesehariannya pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru (Husein, 2017).

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Dina dkk., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Soziduhu Gulo, Bernadetha Nadeak, dan Hotner Tampubolon yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP se-Nias Barat pada tahun 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMP se-Nias Barat yaitu = 16% (Gulo dkk, 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung pada tanggal 14 Agustus 2023, fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung Bapak Hapid mengatakan bahwa *clan organizational culture* ini sesuai dengan budaya yang terwujud di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung. Yang pada dasarnya membawa identitas Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah sebagai lembaga yang kental dengan budaya kekeluargaan yang terwujud dengan loyalitas terhadap rekan kerja dan organisasi dan ditunjukkan dengan interaksi sosial yang baik, saling menghormati, menaati aturan dan saling tolong menolong. Menurutnya budaya ini dirasa dapat meningkatkan kinerja guru, namun tidak dapat dipungkiri meskipun di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah sudah kental dengan kekeluargaannya tetapi ada saja guru yang dirasa kinerjanya kurang baik seperti tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya karena satu dan lain hal.

Di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung sendiri belum pernah dilaksanakan penelitian mengenai *clan organizational culture* hubungannya dengan kinerja guru. Untuk itu, dalam penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti seberapa besar hubungan *clan organizational culture* dengan kinerja guru. Sehingga dapat diketahui manfaatnya dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Clan Organizational Culture Hubungannya Dengan Kinerja Guru (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung)***”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana *clan organizational culture* di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung?

2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahulfalah Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan *clan organizational culture* dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. *Clan organizational culture* di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung.
2. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahulfalah Kota Bandung.
3. Hubungan *clan organizational culture* dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoretis maupun praktis

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bisa mengembangkan ilmu pengetahuan, serta menambah wawasan pengetahuan ilmu budaya organisasi yaitu *clan organizational culture* dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian, akan mendapatkan informasi terkait hubungan manajemen *clan organizational culture* hubungannya dengan kinerja guru yang bisa digunakan sebagai acuan untuk dijadikan bahan evaluasi kedepannya agar terciptanya kinerja yang optimal.
- b. Bagi institusi yang diteliti, diharapkan bisa menjadi bahan acuan untuk evaluasi kedepannya.
- c. Bagi peneliti, diharapkan bisa memberikan pengetahuan berupa data juga ilmu terkait pencapaian kinerja guru serta variabel yang berhubungan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dari uraian diatas, penulis bermaksud untuk membatasi masalah yang akan penulis teliti, agar permasalahan tidak berkembang lebih jauh dan menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan *clan organizational culture* di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung, dan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru, sehingga akan didapatkan hasil seberapa besar hubungan *clan organizational culture* dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung.

F. Kerangka Berpikir

Organisasi adalah sekelompok orang berjumlah dua atau lebih yang saling berinteraksi dan berkerja sama baik antara atasan dan bawahan, ketua dan anggota, sesama anggota untuk mencapai tujuan bersama.(Ulvia, 2020)

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, budaya (culture) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi. Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai kebiasaan masyarakat yang tampak (Syakhrani & Kamil, 2022).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi atau cara bekerja yang diadopsi secara bersama dalam organisasi dan ikut mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Gulo et al., 2021).

Dari beberapa jenis budaya organisasi terdapat budaya organisasi yang menitik beratkan bahwa suatu organisasi menganggap anggota organisasinya sebagai sebuah keluarga. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Thompson yang menjelaskan bahwa budaya kerja kekeluargaan sebagai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar karyawan di suatu perusahaan (Firmanto & Kistyanto, 2013).

Clan Organizational Culture (Budaya Organisasi Kekeluargaan) merupakan suatu nilai dan norma yang dapat menumbuhkan persepsi yang positif tentang organisasi dengan menganggap bahwa organisasi tersebut adalah layaknya keluarga dan dapat pula menimbulkan perasaan yang optimal di kalangan para anggota organisasi (Khuddami, 2020).

Indikator *clan organizational culture* menurut (Cameron & Quinn, 2011) yaitu : 1) kerjasama tim 2) Keterlibatan karyawan 3) komitmen organisasi 4) pemberdayaan karyawan 5) komitmen 6) loyalitas.

Di dalam dimensi kerjasama tim terdapat indikator komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan kesetaraan juga penghargaan. Di dalam dimensi keterlibatan karyawan terdapat indikator partisipasi aktif dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Di dalam dimensi komitmen organisasi terdapat indikator komitmen afektif dan komitmen terhadap tujuan visi dan misi. Di dalam dimensi pemberdayaan karyawan terdapat indikator otonomi dalam pekerjaan, pengembangan pribadi, kualitas hubungan kerja. Sedangkan di dalam dimensi komitmen terdapat indikator kehadiran dan keterlambatan, inisiatif dalam bekerja, dan taat pada aturan organisasi. Dan didalam dimensi loyalitas terdapat indikator keterikatan emosional, kesesuaian nilai, dan keterlibatan dalam pengembangan.(Cameron & Quinn, 2011).

Menurut Robbins, kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan (Widodo, 2020b)

Nawawi mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non-fisik. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (Fauzi, 2020).

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan analisis evaluasi (Dina dkk., 2022).

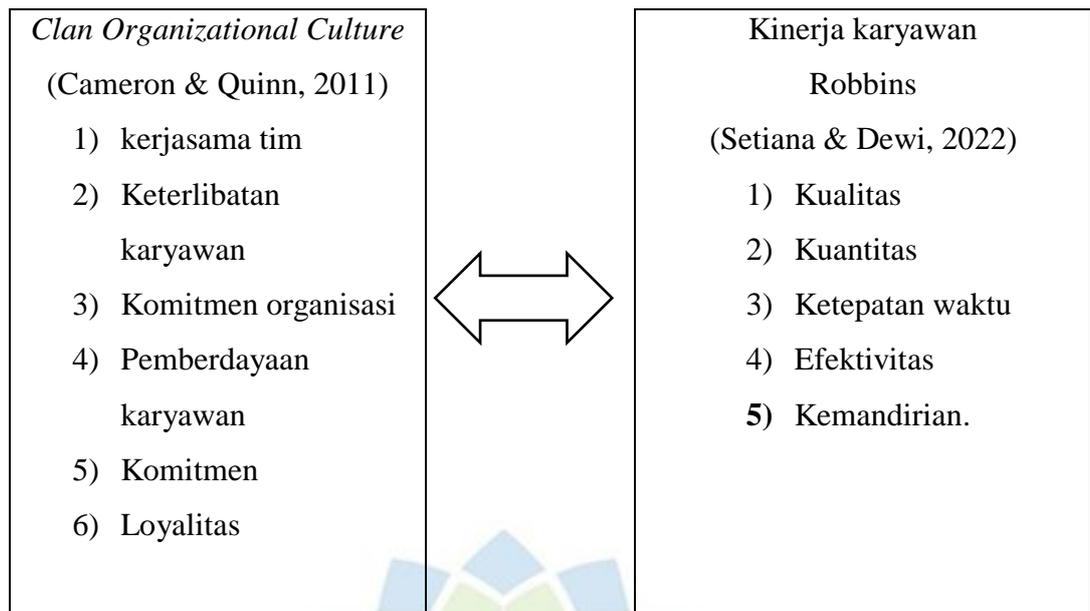
Ruang lingkup kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Kompetensi guru adalah salah satu sarana yang sangat dominan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sebagaimana disebutkan dalam UU No.14 Tahun 2005 pasal 10 bahwa kompetensi guru itu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang semuanya diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang Undang No.14 Tahun 2005)

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Setiana & Dewi, 2022) 1) kualitas 2) kuantitas 3) ketepatan waktu 4) efektivitas 5) kemandirian.

Di dalam dimensi kualitas terdapat 3 indikator, yaitu kejujuran, ketelitian, dan hasil kerja. Selanjutnya, di dalam dimensi kuantitas terdapat indikator kecepatan dan kemampuan. Di dalam dimensi ketepatan waktu terdapat indikator disiplin dan prioritas. Di dalam dimensi efektivitas terdapat indikator tingkat penggunaan sumberdaya organisasi, pencapaian hasil. Dan di dalam dimensi kemandirian terdapat indikator tanggung jawab (Setiana & Dewi, 2022).

Thompson dalam (Tito, dkk., 2013), yang berpendapat bahwa budaya kerja kekeluargaan dapat menimbulkan perasaan karyawan secara optimal terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Berdasarkan teori tersebut budaya kekeluargaan dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru karena dengan hal tersebut dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, skema dari kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar Kerangka berpikir 1. 1

G. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data.

Berdasarkan masalah dan didukung dengan teori-teori juga penelitian terdahulu yang akan digunakan penulis pada penelitian yang berjudul *clan organizational culture* hubungannya dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah Kota Bandung, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Kerja (Ha):

Terdapat hubungan antara *clan organizational culture* dengan kinerja guru.

2. Hipotesis Nol (Ho):

Tidak terdapat hubungan antara *clan organizational culture* dengan kinerja guru.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	PERBEDAAN
1	Tito Firmanto dan Anang Kistyanto	Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif tahun 2013.	Variabel (Y) pada penelitian sebelumnya membahas mengenai <i>turnover intention</i> karyawan sedangkan penulis membahas mengenai kinerja guru.
2	Soziduhu Gulo, Bernadetha Nadeak, dan Hotner Tampubolon	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP se-Nias Barat pada tahun 2021.	Variable (X) pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa fokus yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sedangkan penulis fokus pada <i>Clan Organizational Culture</i> (budaya organisasi kekeluargaan).
3	Dwiki Ananto Yudo	Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta	Variabel (Y) pada penelitian sebelumnya membahas mengenai kepuasan kerja sedangkan penulis membahas mengenai kinerja guru.
4	Muhammad Durun Nafis	Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja	Variable (X) pada penelitian sebelumnya fokus pada

		Guru di SD Islam Terpadu Se Kecamatan Cileunyi	kepemimpinan kepala sekolah sedangkan penulis fokus pada <i>clan organizational culture</i> (budaya organisasi kekeluargaan).
5	Tia Intania Oktaviani	Hubungan Kinerja Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di Mts Swasta Se Kabupaten Sukabumi	Variabel (X) pada penelitian sebelumnya fokus pada kinerja kepala madrasah, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis fokus pada <i>clan organizational culture</i> (budaya organisasi kekeluargaan).

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tito Firmanto dan Anang Kistyanto dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif tahun 2013. Hasil dari penelitian ini diperoleh Budaya kerja kekeluargaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan secara langsung dan komitmen afektif memediasi murni hubungan antara budaya kerja kekeluargaan dengan turnover intention karyawan.(Tito et al., 2013) Persamaan penelitian tersebut dengan yang dilakukan oleh penulis yaitu pada variabel X (pertama) yakni sama-sama membahas mengenai budaya kekeluargaan. Perbedaannya terletak pada variabel Y (kedua), pada penelitian tersebut dibahas mengenai turnover intention karyawan sedangkan penulis membahas mengenai kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Soziduhu Gulo, Bernadetha Nadeak, dan Hotner Tampubolon yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP se-Nias Barat pada tahun 2021. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMP se-Nias Barat yaitu = 16% (Gulo et al., 2021). Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan penulis lakukan adalah pada variabel (Y) yakni sama-sama membahas mengenai kinerja guru. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel (X). Penelitian sebelumnya terdapat beberapa fokus yaitu pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan penulis fokus pada *Clan Organizational Culture* (Budaya organisasi Kekeluargaan).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiki Ananto Yudo pada tahun 2015 dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0.835 pada variabel budaya organisasi dan 0.895 pada variabel gaya kepemimpinan (Yudo, 2015). Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada variabel pertama yang sama-sama membahas budaya organisasi. Perbedaannya terletak pada variabel kedua yaitu penulis membahas mengenai kinerja guru sedangkan penelitian ini membahas mengenai kepuasan kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Durun Nafis dengan judul :Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Islam Terpadu Se Kecamatan Cileunyi”. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan signifikan sebesar 0,039, antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Islam Terpadu Se Kecamatan Cileunyi dengan Koefisien Korelasi sebesar 0,440, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Persamaan penelitian ini dengan yang diteliti oleh penulis adalah pada variable (Y) yakni sama-sama membahas , mengenai kinerja guru. Adapun perbedaannya terdapat pada variable (X). penelitian sebelumnya fokus pada Kepemimpinan Kepala Sekolah sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan penulis fokus pada *Clan Organizational Culture* (Budaya organisasi Kekeluargaan).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tia Intania Oktaviani dengan judul “Hubungan Kinerja Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di Mts Swasta Se Kabupaten Sukabumi” pada tahun 2021. Hasil penelitian ini menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Mts Swasta Se Kabupaten Sukabumi dengan Koefisien Korelasi sebesar 0,456, artinya hubungan diantara keduanya relative sedang. Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada variable (Y) yakni sama-sama membahas mengenai kinerja Guru. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel (X). penelitian sebelumnya fokus pada Kinerja Kepala Madrasah sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan oleh penulis fokus pada *Clan Organizational Culture* (Budaya organisasi Kekeluargaan).

