

PENGARUH PROFESIONALISME GURU, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 14 PALEMBANG

Oleh:

Darlima

Staf Pengajar SMP Negeri 14 Palembang

Email : darlimasaukani@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kepemimpinan kepala sekolah budaya organisasi secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 14 Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode sensus, sehingga populasi sekaligus sebagai sampel, yaitu sebanyak 65 guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Palembang. Penelitian dilaksanakan sekitar bulan April sampai dengan Juni 2016. Pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden dan observasi partisipan pada SMPN 14 Palembang, pengolahan data menggunakan *tools SPSS 20*.

Hasil analisis output SPSS bahwa profesionalitas guru secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja nilai t hitung yaitu sebesar $5,027 > t$ -tabel 1.997. profesionalitas guru secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja nilai t hitung yaitu sebesar $5,027 > t$ -tabel 1.997. kepemimpinan kepala sekolah secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja nilai t hitung yaitu sebesar $3,468 > 1.997$. budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja nilai t hitung yaitu memengaruhi kinerja nilai $2,132 > t$ -tabel 1.997. dan Profesionalitas guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang, dengan nilai F hitung yaitu sebesar $119,292 > F$.Tabel.2.758

Kesimpulan profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja dan profesionalitas guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang,

Kata Kunci : *Profesionalisme, Kepemimpinan dan Budaya Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu urgensi peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dijadikan salah satu kebijakan peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang integral

dengan proses peningkatan sumber daya manusia (Umaedi, 2008).

Menyadari pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama-sama kalangan swasta telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan bidang pendidikan, seperti pembangunan sarana dan prasarana pendidikan. pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta berbagai pelatihan dan penataran bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Dalam kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Umaedi (2008: 2) ada dua faktor yang dapat menjelaskan hal itu. Pertama, karena strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*. Kedua, pengelolaan pendidikan selama ini bersifat *macro oriented*, diatur oleh jajaran birokrasi di tingkat pusat. Akibatnya banyak faktor yang diproyeksikan tingkat makro tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya di tingkat mikro dalam hal ini di tingkat sekolah.

Komponen yang sangat menentukan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan adalah guru. Guru memegang peranan yang strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut peranan guru sulit digantikan dengan yang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru di sekolah tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat. Hal ini menurut Mohammad Fakry Gaffar (Dedi Supriyadi, 2005) disebabkan karena ada dimensi-dimensi pendidikan khususnya proses pembelajaran yang diperankan oleh guru tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai atau norma-norma yang diyakini serta yang menjadi kebiasaan seseorang dan apabila dikaitkan dengan kerja maka disebut dengan budaya kerja atau budaya organisasi.

Menurut Peters dan Waterman dalam (Agus Dharma 2001) Budaya organisasi suatu sistim nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara

bersama-sama oleh anggota suatu organisasi budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan.

Dan organisasi yang efektif mempunyai kebudayaan intern yang memperkuat perlunya mutu yang baik. Dan kenyataannya bahwa kebudayaan organisasi merupakan salah satu penyebab keefektifan organisasi. Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan dan norma bersama tersebut adalah produk dari interaksi antara fungsi-fungsi manajerial yaitu perilaku, struktur dan proses organisasi. Budaya yang hidup dalam organisasi akan mencerminkan keadaan perencanaan, pengorganisasian dan kegiatan pengendalian manajerial.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Mengingat pentingnya peranan kinerja guru, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tercapai tujuan pengajaran, visi dan misi sekolah. Dalam kenyataannya kinerja guru di SMP Negeri 14 Palembang masih harus ditingkatkan.

Aspek-aspek yang memerlukan peningkatan itu antara lain kemampuan membuat perencanaan pengajaran yang baik, keterampilan menggunakan media pengajaran, keterampilan mengkombinasi beragam model dan metode pembelajaran, kemampuan mengaktifkan siswa dalam belajar. Kondisi kemampuan guru tersebut ditunjukkan pula oleh hasil belajar siswa yang berupa data yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 :Ujian Akhir Nasional SMP Negeri 14 Palembang

NO.	MATA PELAJARAN	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1	Bahasa Inggris	6,89	7,46	6,98
2	Bahasa Indonesia	8,35	8,27	5,59
3	Matematika	8,26	8,37	4,22
4	IPA	8,22	7,57	5,92

Sumber: SMP Negeri 14 Palembang

Nilai rata-rata Ujian Akhir Nasional di SMP Negeri 14 Palembang tersebut menunjukkan bahwa SMP Negeri 14 Palembang belum mencapai hasil yang memuaskan di beberapa mata pelajaran mengalami penurunan.

Belum tercapainya kinerja SMP Negeri 14 Palembang di atas, dapat dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme guru, kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi pada SMP Negeri 14 Palembang.

Secara simultan dapat saja profesionalisme, kepemimpinan dan budaya organisasi akan dapat memengaruhi peningkatan kinerja SMP Negeri 14 Palembang

Guru yang profesional akan dapat meningkatkan kinerja sekolah, kualitas Kepala Sekolah yang meningkatkan akan dapat meningkatkan kinerja SMP Negeri 14 Palembang, budaya organisasi yang berorientasi kepada produktivitas akan dapat meningkatkan kinerja.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru sudah banyak dilakukan, misalnya dengan mengadakan lokakarya, seminar, penataran, peningkatan kesejahteraan (diberikan tunjangan profesi guru) dan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui program penyeteraan dan sebagainya. 45 orang dari 65 guru di SMP Negeri 14 Palembang telah menerima tunjangan profesi.

Dalam konteks sumber daya manusia Indonesia, sekolah mempunyai peran yang sangat strategis sebagai lembaga yang menyiapkan sumber daya manusia berkualitas. Menyadari hal itu, pemerintah telah mencanangkan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (*School Based Management*) pada jenjang pendidikan dasar sejak tahun 1999.

Kebijakan tersebut merupakan bentuk penguatan atas komitmen sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 51, bahwa: "Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah."

Pelaksanaan proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru yang secara individual maupun secara kolaboratif berkemampuan memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Guru yang berkinerja seperti itu memerlukan suasana kerja yang harmonis dan kondusif yang dicipta dan dikembangkan oleh kepala sekolah.

Penciptaan iklim kerja sekolah merupakan salah satu bagian dari tanggung jawab kepala sekolah di samping peranannya sebagai pendidik, pemimpin, supervisor, *inovator* dan *motivator*. Kepala sekolah diharapkan dapat mengembangkan nilai-nilai dasar filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi, prosedur, dan harapan yang

berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas dan kinerja guru dalam berbagai aspek.

Identifikasi Masalah Penelitian

Berangkat dari latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah penelitian yang berhubungan dengan manajemen Pendidikan adalah sebagai berikut;

1. Profesionalisme Guru terhadap Kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 14 Palembang.
4. Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SMP Negeri 14 Palembang.

Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru di SMP Negeri 14 Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja SMP 14 Negeri Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang?
4. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja di SMP Negeri 14 Palembang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang.

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang.

Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi guru, sekolah, dan Dinas Pendidikan Kota Palembang.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya, dan yang menyangkut kinerja guru pada khususnya.

KAJIAN TEORI

(1)Teori Kinerja Guru

Sejalan dengan itu,(Swasto, 2003) berpendapat bahwa "kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu". Kinerja dapat diukur melalui : (1) penyelesaian pekerjaan pada waktunya, (2) penunjukan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, (3) pertunjukan kreativitas dan inisiatif, (4) pemenuhan target (Bacal, 2001).

Sedangkan terdapat beberapa profil yang dapat diterapkan kepala sekolah yang afektif agar dapat mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya menurut Aas Syaefuddin (2005) yaitu : (1) mampu memberikan contoh yang baik, (2) sangat concern terhadap kualitas, (3) selalu bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan yang baik, (4) memahami masyarakat sekitarnya, (4) memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima, (5) berkepentingan dengan seluruh

staf sekolah, (6) dapat melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, (7) mempertahankan stabilitas, (8) mampu mengatasi stress, (9) menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi (kreatif), (10) mentolelir adanya kesalahan, (11) tidak menciptakan konflik pribadi, (12) memimpin melalui pendekatan yang positif, (13) tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya, (14) mudah dihubungi oleh orang staf, (15) memiliki keluarga yang serasi.

(2)Teori Profesionalisme

Menurut Shapero (1985) dalam Ibrahim (2003: 5) dalam bukunya *Managing Professional People: Understanding Creative Performance*, menegaskan "... the professional worker is the critical resources in any professional activities. All other resources, without exception, are far down the list in terms of importance in the achievement of professional outputs."

Berdasarkan pernyataan di atas, maka sekolah menengah merupakan sebuah sistem, yang terdiri dari program kegiatan belajar mengajar, siswa, sarana prasarana pendidikan, uang atau dana, lingkungan masyarakat dan personel atau pegawai. Faktor-faktor dalam pendidikan sekolah menengah tersebut sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan institusional. Dengan merujuk kepada pendapat Shapero, maka semua faktor tersebut tidak akan bermanfaat secara maksimal dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah menengah tanpa adanya pegawai, yaitu pegawai atau guru yang profesional. Maka dari itu, diantara keseluruhan faktor dalam sistem pendidikan yang paling penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan institusional sekolah yaitu pegawainya (guru).

(3)Teori Kepemimpinan

Menurut Terry (Hersey & Blanchard, 2004: 86) kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk berjuang demi kepentingan bersama. Selain itu kepemimpinan didefinisikan pula sebagai pengaruh antar-individu yang dilaksanakan melalui komunikasi, untuk rncapai tujuan tertentu.

Hersey & Blanchard (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas secara individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan prestasi dalam segala situasi. Lebih lanjut Hersey & Blanchard (2004:5) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat terjadi kapanpun ketika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok tanpa mempertimbangkan alasannya. Upaya mempengaruhi perilaku ini untuk mencapai tujuan dirinya atau tujuan orang lain, tujuan tersebut mungkin sama atau mungkin berbeda dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan konsep yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi Kepemimpinan kepala sekolah meliputi: Kepala sekolah sebagai educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator. Masing-masing dimensi dan indikator Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 2.4 (Darmansyah, 2008)

(4)Teori Budaya Organisasi

Menurut Michael E. Porter yang dikutip oleh Nurmantu, (2007 : 5), budaya adalah sarana untuk mencapai keunggulan kompetitif dan bukan merupakan tujuan, sedangkan menurut E.B. Taylor menyatakan bahwa budaya adalah suatu totalitas kompleks yang meliputi

pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, kebiasaan dan setiap kemampuan dan kebiasaan yang dibutuhkan manusia sebagai anggota masyarakat.

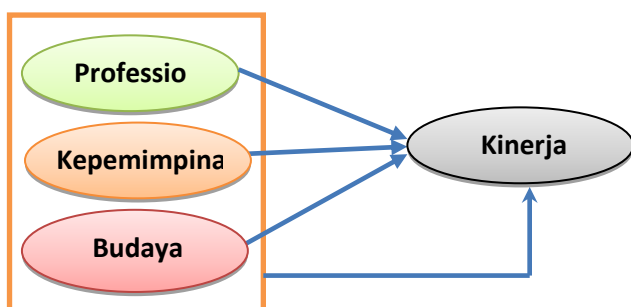
Robbins, (2003) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain, sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari kajian teori penelitian dan dukungan penelitian sebelumnya yang relevan, dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut ini;

1. Profesionalisme Memengaruhi Kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Memengaruhi Kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
3. Budaya Organisasi Memengaruhi Kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
4. Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Memengaruhi Kinerja SMP Negeri 14 Palembang.

Kerangka pemikiran teoritis di atas, dapat disusun kerangka alur penelitian yang digambarkan dalam bagan berikut;



Bagan : Alur Pikir Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan dukungan teori dan kerangka pemikiran teoritis di atas dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
2. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
3. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang.
4. Diduga terdapat pengaruh profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja SMP Negeri 14 Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan masalah dan tujuannya, penelitian ini bersifat ex-post facto, yaitu mengungkap data dari peristiwa-peristiwa yang telah lalu dan kemudian meruntut ke belakang untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Sugiyono: 2001).

Subjek penelitian adalah SMP Negeri 14 Palembang, untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 14 Palembang,

Pengumpulan data penelitian menggunakan metode sensus, sehingga populasi sekaligus sebagai sampel, yaitu sebanyak 65 guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Palembang. Penelitian dilaksanakan sekitar bulan April sampai

dengan Juni 2016. Objek studi kasus yaitu pengaruh profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri adalah guru SMP Negeri 14 Palembang.

Pengambilan data dengan menyebar kuesioner langsung kepada responden dan observasi partisipan pada SMPN 14 Palembang, pengolahan data menggunakan *tools SPSS 20*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *tools SPSS 20*, diperoleh model analisis regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 18,108 + 0,393X_1$$

$$+ 0,381X_2$$

$$+ 0,157X_3 + \varepsilon$$

Dari model regresi tersebut di atas dapat dianalisis sebagai bahwa:

Terdapat pengaruh variabel profesionalitas guru secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang. Hal dapat dilihat dari nilai *t* hitung yaitu sebesar 5,027 > *t*-tabel 1.997. Pengaruh tersebut memberikan pengertian bahwa semakin tinggi profesionalitas guru maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Untuk meningkatkan profesionalitas guru tersebut, dapat dilakukan dengan berbagai macam diantaranya yaitu melalui pendidikan formal dan mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan oleh pihak internal maupun eksternal.

Jika variabel profesionalitas guru ditambah sebesar 100 poin sementara faktor lain dianggap *ceteris paribus* maka kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang akan meningkat sebesar 39,3 poin.

Hasil analisis tersebut bernilai positif, ini memberikan pengertian bahwa jika Profesionalisme guru semakin meningkat maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Sebaliknya jika Profesionalisme guru menurun maka kinerja guru juga akan semakin menurun. Untuk meningkatkan Profesionalisme guru, sekolah harus menyediakan fasilitas yang mendukung baik fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana mengajar maupun mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan yang di adakan Dinas Pendidikan.

Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang, dengan nilai *t* hitung yaitu sebesar 3,468 > 1.997. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat ditingkatkan melalui pelatihan manajemen organisasi baik yang diadakan oleh internal sekolah maupun yang diadakan oleh dinas pendidikan setempat

Jika variabel kepemimpinan kepala sekolah ditambah sebanyak 100 poin sementara faktor lain dianggap *ceteris paribus* maka kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang akan meningkat sebesar 38,1 poin.

Hasil analisis tersebut bernilai positif, hal ini memberikan pengertian bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat atau baik, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Oleh karena kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 14 Kota Palembang termasuk kategori penting dalam meningkatkan kinerja guru, maka perlu terus ditingkatkan. Sebagai edukator, kepala sekolah harus

berusaha menanamkan dan meningkatkan pembinaan mental, moral, fisik, dan artistic. Sebagai manejer, kepala sekolah harus mampu menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumber daya sekolah.

Sebagai administrator, kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan, kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar $2,132 > t\text{-tabel } 1,997$. Pengaruh tersebut memberikan pengertian bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin tinggi. Untuk meningkatkan budaya organisasi, guru harus melatih diri untuk terampil dalam berkomunikasi, mampu bekerja sama tim, dan saling menghargai perbedaan.

Jika variabel budaya organisasi bertambah sebanyak 100 poin sementara faktor lain dianggap *ceteris paribus* maka kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang akan meningkat sebesar 15,7 poin. Hasil analisis tersebut bernilai positif, hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin

baik. Secara terori, budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai atau norma-norma yang diyakini serta menjadi kebiasaan seseorang dan apabila dikaitkan dengan kerja maka disebut dengan budaya kerja atau budaya organisasi. Budaya organisasi tersebut bermanfaat dalam: a) menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik; b) membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat untuk memperbaikinya; c) cepat menyesuaikan diri sendiri dengan perkembangan dari luar; dan d) mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah.

Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel profesionalitas guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang, dengan nilai F hitung yaitu sebesar $119,292 > F\text{-Tabel } 2,758$. Hal ini berarti apabila profesionalitas guru meningkat, kepemimpinan kepala sekolah baik, dan budaya organisasi juga baik, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Nilai konstanta di atas sebesar 18,108, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa jika variabel profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi dianggap *ceteris paribus* maka kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang akan meningkat sebesar 18,108 poin.

KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Profesionalitas guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang
3. Budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang.
4. Profesionalitas guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 14 Kota Palembang, kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalitas guru, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dengan cara memfasilitasi dan memberikan pelatihan, menyediakan beasiswa, menjalin hubungan kerja sama atasan dengan bawahan, serta mengembangkan keorganisasian di sekolah.

Rekomendasi

Dari hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi bahwa penelitian ini hanya terbatas pada variabel profesionalitas guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi. Maka perlu adanya penelitian lanjutan yang berkenaan dengan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Ibrahim, 2003, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama: PT. SinarBaru, Bandung.
- Bacal, Robert, 2001, *Performance Management*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Darmansyah, 2008, *Kontribusi Profesionalisme Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes* (Tesis), Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Dharma, Agus, 2001, *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- E, Mulyasa, 2004, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Effendy, M, Siregar, 2001, *Bagaimana Menjadi Pemimpin yang Berhasil*, Yayasan Mari Berhasil : Jakarta Barat.
- Gaffar, Mohammad Fakry, 2006, *Sistem Informasi Manajemen Nasional Guru*, Bandung : UPI
- Harsey & Blanchard, 2004. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resouces*, Prentice Hall, New Jersey.
- Ibrahim, 2003, *Perencanaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ikhsan, Rumtin, 2012, (<http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/38/editorial/38/htm>) 190 diakses tanggal 18 Januari 2017 pukul 8:24.
- Kotler, Philip, dan Susanto, A.,B., 2001, *Manajemen Pemasaran di Indonesia, Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian, Edisi Pertama, Jilid I*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A., A., Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Mukhtar, dkk, 2003, *Mengukir Prestasi: Panduan Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Misaka Gasila.
- Mulyasa, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah : konsep, strategi dan implementasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
-, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu, 2006, *Budaya Organisasi*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah
- Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi Edisi 10 – Alih Bahasa: Drs Benyamin Molan*, Jakarta PT. Indeks.
- Rusmana, 2011, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung, Tesis, AP Universitas Pendidikan Indonesia, Diunduh dari http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190 diakses tanggal 18 Januari 2017 pukul 8:24.
- Sidi, Indradjati, 2005, *Menuju Masyarakat Belajar*, Jakarta : Paramadina
- Sugiyono, 2001, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sumidjo, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Supriyadi, Dedi, 2005, *Membangun Bangsa Melalui Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Swasto, B, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua*, Yogyakarta STIE YKPN.
- Syaefuddin, Aas, 2005, “*Pengelolaan Tenaga Kependidikan*”, dalam Deni Koswara & Cepi Triatna (ed), *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan UPI.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Umaedi, 2008, *Menejemen Berbasis Sekolah*, Universitas Terbuka: Jakarta.
- Umar, Husein, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Usman, Moh Uzer, 2000, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Wiersma, William, 2001, *Research methods in education*, Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc.
- Wijaya, Adam Ibrahim Indra, 2000, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Yulk, Gary, 2010, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*, Jakarta : PT. Indek