

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, pada pasal 1 butir nomor 5 disebutkan bahwa: Raudhatul Athfal, yang selanjutnya disingkat RA, adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan dengan kekhasan agama Islam bagi anak berusia 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun.¹ Sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa masyarakat Indonesia sebagai warga negara Indonesia memiliki kesempatan yang luas untuk berperan aktif dan ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan nasional yang bertujuan untuk menecerdaskan kehidupan bangsa.²

Kinerja guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangatlah penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan berdaya saing. Agar mampu mencapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya. Untuk meningkatkan kinerjanya, seorang guru dituntut

¹ <https://jdih.kemenkeu.go.id/FullText/2010/66TAHUN2010PP.htm>

² https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/62103/1/21180181000036_ENY%20ANGGRAENI%20%28watermark%29.pdf

mampu mengembangkan 3 aspek kompetensi bagi dirinya yaitu: 1) kompetensi pribadi; 2) kompetensi profesi; 3) kompetensi bermasyarakat.³ Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁴ Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.⁵

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu: (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran; (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran; (3) evaluasi/penilaian pembelajaran. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.⁶ Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Semua akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah guru dan karyawan maupun anak didik.⁷

³ Didi Pianda. *Kinerja Guru*. (Sukabumi, 2018) hal. 35

⁴ Wirawan. *Kepemimpinan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 87

⁵ Susanto, P. *Produktivitas Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2016). hal. 45.

⁶ *Ibid.*, 46.

⁷ Lie, D. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru terhadap Motivasi dan Komitmen Guru serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru" *Studi Kasus Pada SMA di Lima Kecamatan-Kota Provinsi Sumatera Utara* (Universitas Pasundan. 2012), hal. 7

Kinerja Guru sebagai individu dalam organisasi sangat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai organisasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu organisasi dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasinya. Kinerja guru merupakan suatu konstruksi multimedias yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini meliputi kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dukungan operasional;⁸ Faktor dari variabel individu, faktor organisasi,⁹ faktor kemampuan dan faktor motivasi.¹⁰ Selain faktor di atas, terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) rancangan kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi kerja; (6) kepemimpinan; (7) gaya kepemimpinan; (8) budaya organisasi; (9) kepuasan kerja; (10) lingkungan kerja; (11) loyalitas; (12) komitmen; dan (13) disiplin kerja.¹¹ Kinerja seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional.¹² Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok, yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dukungan manajemen.¹³

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada hari rabu, tanggal 5 Juni 2024 sampai dengan hari sabtu, tanggal 15 Juni 2024 di RA Se-

⁸ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat. 2006), hal. 78.

⁹ Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. (Jakarta: Binarupa Aksara. 2008).

¹⁰ Mangkunegara, A. A. A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009), hal. 67.

¹¹ Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 87.

¹² Yamin, H. M., & Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010), 89

¹³ Simanjuntak, P. J. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. (Jakarta: Fakultas UI. 2011), hal. 13.

Kecamatan Balong, terdapat adanya permasalahan yang terjadi dengan kinerja guru khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam menyusun perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pengembangan pengajaran yang berkaitan dengan metode dan bahan ajar. Fenomena yang terlihat mengenai kinerja guru adalah masih terdapat guru yang hanya merencanakan program pembelajaran dengan menggunakan buku pegangan atau LKS untuk bahan ajar mereka, sehingga kurangnya pengembangan pada Capaian Pembelajaran. Ada beberapa guru masih bingung dan belum mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Modul Ajar), tidak menggunakan media pembelajaran yang lebih kompleks, metode dan pengelolaan kelas kurang menarik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sehari-harinya dan tidak melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran peserta didik secara konsisten.¹⁴ Peran guru akan berjalan lebih baik apabila didukung dengan kepemimpinan kepala sekolah secara tepat. Selain itu dukungan budaya organisasi yang tinggi juga memiliki kontribusi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik dengan baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik cenderung akan menampakkan sikap positif dalam lingkungan sekolahnya.

Kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran, dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau

¹⁴ Hasil observasi peneliti di lembaga RA Aisyiyah Balong, RA Aisyiyah Karang, RA Aisyiyah Ngampel, RA Aisyiyah Pandak, RA Muslimat NU 059 Singkil, dan RA Muslimat NU 160 Darussalam pada hari rabu, tanggal 5 Juni 2024 sampai dengan hari sabtu, tanggal 15 Juni 2024

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.¹⁵ Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian dibekali pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran.¹⁶

Kinerja Guru dapat ditingkatkan dengan berbagai upaya sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak hanya melalui kegiatan *workshop*, penataran, pelatihan maupun diberikan kesempatan untuk belajar lagi, melainkan perlu juga memperhatikan dari segi yang lain seperti pemberian supervisi dan motivasi kerja terhadap guru secara tepat. Imron mengemukakan bahwa: Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan orang terus belajar, lebih-lebih guru, yang

¹⁵ Ondi Saondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hal. 20.

¹⁶ Dr. Syarifah Norwani, Sudirman Anwar dan Selpi Indramaya. *Etika dan Profesi Keguruan*. (Riau: PT Indragiri Dot Com 2019) hal. 13

mempunyai tugas mendidik dan mengajar.¹⁷ Sedikit saja lengah dalam belajar akan ketinggalan dengan perkembangan, termasuk siswa yang diajar. Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui kepemimpinan kepala sekolah. Dalam perannya menjadi seorang pendidik, kepala sekolah diharapkan dapat membimbing guru dan karyawan sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap terbentuknya kinerja guru.¹⁸ Seorang guru sebagai pemimpin harus memiliki kinerja yang tinggi agar terciptanya kinerja yang baik untuk menjalankan tugasnya secara optimal.

Guru dalam masyarakat adalah sebagai pemimpin yang menjadi panutan dan teladan bagi masyarakat sekitar. Mereka adalah pemegang norma dan nilai-nilai yang harus dijaga dan dilaksanakan. S. Nasution mengatakan, bahwa di masyarakat, guru harus selalu sadar akan kedudukannya selama 24 jam sehari. Di mana dan kapan saja, ia akan selalu di pandang sebagai guru yang harus memperlihatkan kelakuan yang dapat ditiru oleh masyarakat, khususnya peserta didiknya.¹⁹ Masyarakat tidak dapat membenarkan pelanggaran-pelanggaran, seperti berjudi, mabuk, apalagi jika perbuatan itu dilakukan oleh guru. Hal itu akan dianggap sangat serius. Dalam masyarakat, muncul anggapan bahwa orang yang kurang bermoral tidak akan mungkin menghasilkan peserta didik yang mempunyai etika tinggi. Persoalan peranan guru memang dilematis. Pada suatu sisi guru dituntut sebagai agen

¹⁷ Ali Imron. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 1.

¹⁸ Muhammad Said A, Ahmad Syukri dan Kasful Anwar. *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*, (Yogyakarta, K-Media, 2021) hal. 57

¹⁹ Nasution, S. *Sosiologi Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 91.

pembaruan, tetapi di sisi lain nasib sebagian para guru belum tersentuh kesejahteraan. Status sosial mereka dihormati dan diakui sebagai jabatan profesional, namun penghargaan secara ekonomis belum merata. Sebagian mereka belum bisa mengandalkan penghasilannya sebagai guru untuk menutupi kebutuhan ekonomi keluarganya yang paling primer, sehingga mereka tidak bisa fokus pada pekerjaannya sebagai guru. Oleh karena itu menjaga profesionalisme seorang guru merupakan hal yang sangat penting, karena seorang guru merupakan pendidik yang menjadi panutan dan motivasi bagi peserta didiknya.²⁰

Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.²¹ Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan budaya dari organisasi yang dipimpinnya.²² Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran menjadi manager yang salah satu tugasnya adalah melakukan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.²³

Manajemen kepemimpinan sekolah harus dilakukan secara professional untuk

²⁰ Taopik Rahman, Eldi Satriandi, Selly Aprilia Santana dkk. *Ngopi (Ngobrol Paud Indonesia)*. (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2023) hal. 119

²¹ Ester Manik dan Kamal Bustomi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Ranca ekek." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, 2011, 97-107

²² Imam Sofi'i, Mukhoyyaroh dan Yunus. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Indramayu: CV Adanu Abimata, 2022) hal. 40

²³ Dian Rostikawati. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Surabaya, Cipta Media Nusantara, 2022) hal. 25

mendapatkan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi yang tinggi, memperbaiki kapasitas karyawan yang dimiliki, memperbaiki sistem kerja yang tinggi, dan terciptanya iklim kerja yang harmonis.²⁴

Kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.²⁵ Kepala Sekolah sebagai pemimpin menjadi motor penggerak bagi sumber daya manusia di sekolah. Berkualitas atau tidaknya lembaga sekolah salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan seorang kepala sekolah dalam memberdayakan guru dan karyawan dalam suasana kerja yang kondusif.²⁶ Kepala Sekolah memerlukan kecakapan sosial yang fleksibel, terlebih sebagai dalam kedudukannya sebagai seorang guru tentunya mempunyai idealisme tinggi dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan lebih dinamis di tengah masyarakat.²⁷

Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun

²⁴ Muhammad Said A, Ahmad Syukri dan Kasful Anwar. *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*, (Yogyakarta, K-Media, 2021) hal. 4

²⁵ Tio Ari Laksono, "Analisis Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Di Lembaga Pendidikan Islam," *LEADERIA Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomor 1, 2021, 33.

²⁶ Imam Sofi'i, Mukhoyyarah dan Yunus. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Indramayu: CV Adanu Abimata, 2022) hal. 6

²⁷ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Memengaruhi"*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 119.

internal organisasi.²⁸ Setiap individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga bisa membentuk sikap dan perilaku dengan visi misi lembaga. Budaya organisasi akan membentuk individu sebagai sumber daya yang berintegritas tinggi dan berkualitas sehingga nantinya akan menghasilkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas pula.²⁹ Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap berbagai aspek perkembangan lembaga sekolah secara menyeluruh.³⁰ Perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain khususnya secara internal, dibentuk oleh pimpinan beserta anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu juga dengan adanya pergantian pimpinan, akan mempengaruhi budaya suatu organisasi. Persepsi yang negatif terhadap budaya organisasi akan menciptakan iklim sekolah yang kurang kondusif. Iklim sekolah tersebut berkaitan dengan bagaimana hubungan kerja antara teman sejawat, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya.

Budaya organisasi tumbuh melalui gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada pengikutnya melalui proses pembelajaran dan pengalaman.³¹ Suatu organisasi tidak hanya memiliki satu budaya saja, akan tetapi beberapa budaya, hal ini disebabkan

²⁸ Dr Muhammad Said Ambiya dkk, *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. (Yogyakarta, K-Media, 2021) hal. 10

²⁹ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, *Permenpan Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*, hal. 406

³⁰ Dr. H. Ahmad Rusdiana, Drs, MM. *Organisasi Lembaga Pendidikan* (Bandung, Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD & Pustaka Tresna Bakti Press, 2021) hal. 224

³¹ Dr. Nugraha Gumilar, M.Sc. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Dunia Pendidikan* (Bekasi, PT Kimshafi Alung Cipta, 2024) hal. 78

karena beragamnya sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam satu organisasi. Budaya organisasi cenderung berubah sepanjang waktu mengikuti situasi, kondisi dan ukuran perusahaan. Apapun budaya yang diterapkan oleh perusahaan, semuanya memiliki aspek positif dan negative. Budaya organisasi sekolah memiliki peran yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.³² Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.³³

Kegiatan budaya organisasi dan kepemimpinan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kesukarelaan yang dilakukan guru yang merasa puas dengan kepemimpinan kepala sekolah dan mempunyai budaya organisasi yang kuat pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Namun jika guru tidak puas dengan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasinya buruk, maka guru akan kurang semangat dalam bekerja dan kinerja guru pun menurun. Kenaikan atau penurunan kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru.

³² Saifullah MM, Neti Karnati, dan Fakhruddin Arbah, *Bagaimana Peran Kepemimpinan Transformasional, Technological Pedagogical Content Knowledge, dan Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Indramayu, CV Adanu Abimata, 2024) hal. 21

³³ Dr. Ir, Djoko Soelistya, MM, CPHCM, CHRMP. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy* (Sidoarjo, Nizamia Learning Center, 2021) hal. 228

Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Tingkat RA Se-Kecamatan Balong.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Adanya guru yang belum mengamalkan tugas dan fungsi guru profesional.
2. Masih dijumpai guru yang belum mahir menggunakan media elektronik.
3. Beberapa guru belum melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Kepala sekolah belum menjalankan supervisi dengan baik
5. Kurangnya budaya organisasi.
6. Kinerja guru masih perlu untuk ditingkatkan.

Dalam penelitian ini variabel kinerja guru hanya dibatasi oleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

C. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong?
- 2) Apakah ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong?
- 3) Apakah ada pengaruh signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis dan praktis antara lain sebagai berikut:

Manfaat Teoretis

- a. Memberikan sumbangan pengembangan keilmuan khususnya perilaku organisasi dan penguatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong.
- b. Memberikan temuan pengaruh signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong.
- c. Memberikan kontribusi lebih lanjut bagi pengembangan kinerja guru, karena dasar dari peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan

salah satu faktornya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Menjadi bahan rujukan dalam memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan pengelola madrasah terhadap guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong.
- c. Sebagai sumber informasi untuk para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada penelitian-penelitian berikutnya.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan dijadikan sebagai acuan adalah:

1. Melita Tjumiati, *“Pengaruh Perilaku Kepala sekolah dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Purwakarta”* Tesis Melita Tjumiati Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah mencari hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Purwakarta.³⁴

2. Endang Tirtana Putra, Yelvia Yunita dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat*. Pada penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan seperangkat instrumen yang dikuantifisir dengan skala likert. Hasil analisis dengan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat.³⁵
3. Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid, dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo*. Penelitian ini adalah penelitian ex post facto. Populasi penelitian terdiri dari semua guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Sampel penelitian berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik proporsional sampling. Alat ukur instrumen yang dibuat dalam bentuk angket, dengan jumlah soal sebanyak 54 butir dengan tanggapan dalam skala 1-4. Instrumen yang digunakan sebagai pengumpulan data adalah yang memenuhi persyaratan analisis

³⁴ Melita Tjumiati. "Pengaruh Perilaku Kepala sekolah dan Budaya sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Purwakarta" *Tesis Melita Tjumiati Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Yogyakarta* Juli 2006

³⁵ Endang Tirtana Putra, Yelvia Yunita. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat*. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol 2, Nomor 3, September 2014 143-152

konfigurasi dan memiliki status valid. Reliabilitasnya dihitung menggunakan metode *alfa cronbach*. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.³⁶

4. Yulizar, Uasir Arafat, dan Rohana dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja*. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan teknik analisis diskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja; 2) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja; 3) ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah

³⁶ Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, 2015, 264-277.

secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja.³⁷

5. Sukiyanto dan Tsalitsatul Maulidah, dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan*. Penelitian ini bertujuan mencari hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi guru dan karyawan. Populasi yang digunakan sebanyak 150 orang dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menitik beratkan pada teori-teori melalui pengukuran variabel, dengan menggunakan path analysis dalam model multivariate dengan program Amos versi 5.0. Pengambilan sampel menggunakan metode random, dengan mengambil sebanyak 60 orang. Pendekatan yang dilakukan dengan survey untuk mengambil sampel dari populasi menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data. Hasil penelitian, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru dan karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan.³⁸
6. Fevi Selfiati, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya*

³⁷ Yulizar, Uasir Arafat, dan Rohana. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, Vol 9, No. 1, Juni 2020, ISSN 2303-2952

³⁸ Sukiyanto dan Tsalitsatul Maulidah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan, *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)* Vol. 7 No. 1 2020, 127-142.

Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang.

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMP se-Kecamatan sako, yang berjumlah 13 sekolah SMP. Pengambilan sampel data menggunakan sistem random sampling yaitu; sistem pengambilan sampel dengan cara acak, dengan jumlah sebanyak 65 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan sako Palembang.³⁹

7. Rusmaladi, Edi Harapan, dan Tahrin dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Metode penelitian ini menggunakan korelasional dengan populasi 128 orang guru. Sampel ditentukan melalui sampling acak proposional sehingga memperoleh 128 orang responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang sudah diuji validasi dan reliabilitas. Uji hipotesis dan analisis data yang digunakan adalah analisis bivariat dengan korelasi product moment, dan analisis multivariate melalui uji multikolinearitas, dan regresi berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara budaya organisasi dan gaya

³⁹ Fevi Selfiati, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, Vol.9, No.1, Januari 2021. ISSN: 2337-7607 e-ISSN: 2337-7593

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik parsial maupun simultan di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim.⁴⁰

8. Ester Manik, dan Kamal Bustomi dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek*. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif analisis, dengan jumlah responden 70 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, mempunyai pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50 %. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, mempunyai pengaruh langsung sebesar 3,00 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90 %. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 32,30 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,50 %. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.⁴¹

⁴⁰ Rusmaladi, Edi Harapan, dan Tahrun. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol 5 No 2 Tahun 2021. ISSN: 2614-3097

⁴¹ Ester Manik, dan Kamal Bustomi. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107

9. Kevin Indajang, Jufrizen, & Azuar Juliandi dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar*. Metode penelitian menggunakan model persamaan struktural parsial (SEM-PLS). hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dari Yayasan Sultan Agung Pematangsiantar.⁴²
10. Eny Anggraeni “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Darunnajah Jakarta*”. Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru memberikan efek positif baik secara individu maupun bersama-sama terhadap variabel kinerja guru dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.⁴³

⁴² Kevin Indajang, Jufrizen, & Azuar Juliandi. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12 (2) (2022): 393-406

⁴³ Eny Anggraeni “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Darunnajah Jakarta”. *Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, Juli 2022

11. Reni Farwitawati, Souvya Fithrie, dan Masirun dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Data diperoleh dari sampel sebanyak 36 orang guru SMK Perpajakan Riau menggunakan analisis regresi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SmartPLS versi 3.2.1.m3. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan berdampak pada kinerja guru.⁴⁴
12. Cory Claudia, dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Penelitian ini adalah Survei kuantitatif asosiatif. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik pengukuran SEM dan model regresi berganda. Hasil penelitian meyakini bahwa: (1) Instrumen yang dikembangkan adalah valid dan konsisten dalam mengukur Kinerja Guru dengan koefisien Construct Reliability (CR = 0,90; VE = 0,62), Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (CR = 0,90; VE = 0,60), Budaya organisasi (CR = 0,90; VE = 0,60); (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru; (3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru; dan (4) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya

⁴⁴ Reni Farwitawati, Souvya Fithrie, dan Masirun. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, *ejournal.kompetif.com*, Universitas Lancang Kuning, Oktober 2022

organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondusifitas budaya organisasi yang diimplementasikan di sekolah.⁴⁵

13. Rika Mardiaty, Sri Listyarni dan Budi Santoso dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis Data menggunakan SEM PLS, instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala likert 1-5, responden diperoleh 133 responden dengan menggunakan sampling random yang tersebar di 26 SD Negeri di Kecamatan Kedungwaringin. Hasilnya penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja guru, Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif signifikan pada kinerja guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif signifikan pada budaya organisasi.⁴⁶

14. Rasyid Ridho Harahap, Remon Lapisa, Milana, dan Delima Yanti Sari dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sei Kanan*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif serta memakai pendekatan

⁴⁵ Cory Claudia. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: *Tesis Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, Desember 2022

⁴⁶ Rika Mardiaty, Sri Listyarni dan Budi Santoso. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *journal.basicedu*, Vol. 7 No. 1 (2023): February

deskriptif. Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data dengan penyebaran angket. Hasil penelitian diperoleh data (1) Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34,2%. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah makin bagus, mempunyai pengaruh hasil kerja guru semakin baik. (2) Budaya organisasi memiliki efek baik dan signifikan kepada kinerja guru sebesar 34,6%. Dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan makin baik dan bagus pula hasil kerja guru. (3) Kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru (51,1%). Sehingga semakin baik kepemimpinan dan budaya organisasi kepala sekolah akan memberikan dampak semakin baik pula kinerja guru tersebut.⁴⁷

15. Aep Saepudin, Dety Mulyanti dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Cendekia Batujajar*. Penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian sejumlah 100 orang guru yang dipilih secara acak. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Cendekia Batujajar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan

⁴⁷ Rasyid Ridho Harahap, Remon Lapisa, Milana, dan Delima Yanti Sari. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sei Kanan, ideguru: *Jurnal Karya Ilmiah Guru*, p-ISSN 2527-5712; e-ISSN 2722-2195; Vol.8, No.2, Mei 2023

signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.⁴⁸

16. Ika Nursita, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan I Made Sudana dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi berjumlah 540 orang, dengan mengambil sampel sebanyak 269 orang. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji homogenitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t. Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1) Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes; (2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes; (3) Budaya Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.⁴⁹

⁴⁸ Aep Saepudin, Dety Mulyanti. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Cendekia Batujajar, Inspiratif: *Journal of Educational Psychology*, Vol. 2, No 1, (2023), pp. 11-17

⁴⁹ Ika Nursita, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan I Made Sudana. Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *JIPS Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*. Vol. 4 No. 2 Halaman: 622-631 Desember 2023. ISSN 2774-9746

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 1. | Melita Tjumiati, Tesis Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Yogyakarta, dengan judul <i>“Pengaruh Perilaku Kepala sekolah dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Purwakarta”</i> | terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Purwakarta | Memiliki variabel yang sama yaitu variabel tentang budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah serta hubungannya dengan kinerja guru -sama sama menggunakan metode kuantitatif | Memiliki perbedaan lingkup, dimana penelitian Melita dilakukan pada tingkat SMP di kabupaten Purwakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tingkat RA di kecamatan Balong |
| 2. | Endang Tirtana Putra, Yelvia Yunita dalam e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol.2 | kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan | Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah | Teknik pengumpulan data yang digunakan berbeda, |

| | | | | |
|-----------|--|---|--|---|
| | <p>No.3 yang berjudul <i>“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat.”</i></p> | <p>terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat</p> | <p>dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.</p> | <p>penelitian Endang dkk menggunakan angket dan observasi, sedangkan penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi.</p> |
| <p>3.</p> | <p>Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid, dalam penelitiannya berjudul <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo</i></p> | <p>Membuktikan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, baik</p> | <p>-Sama sama menggunakan metode kuantitatif -variabel terikat sama yaitu kinerja guru</p> | <p>variabel bebas pada penelitian Titik dan Aliyah ada 3 yaitu Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi. Sedangkan penelitian ini terdapat 2</p> |

| | | | | |
|----|---|---|---|--|
| | | secara individu maupun bersama-sama. | | variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah |
| 4. | Yulizar, Uasir Arafat, dan Rohana dalam jurnal Intelektualitas: keislaman, social, dan sains vol. 9 no. 1, yang berjudul <i>“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja”</i> | Budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara individu dan bersama-sama di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. | -sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif -Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. | Perbedaan lingkup dan Sampel: Penelitian yulizar dkk dilakukan di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja, sedangkan penelitian ini dilakukan di tingkat RA di Kecamatan Balong. |
| 5. | Sukiyanto dan Tsalitsatul | Gaya kepemimpinan | -Variabel bebas sama sama | -terdapat perbedaan pada |

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | Maulidah, dalam jurnal <i>JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)</i> Vol. 7 No. 1, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru dan Karyawan” | kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan karyawan, serta budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. | budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah -sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif | variabel terikat, pada penelitian Sukiyanto dan Tsalitsatul variabel terikatnya yaitu motivasi guru dan karyawan, sedangkan penelitian ini variabel terikatnya yaitu kinerja guru |
| 6. | Fevi Selfiati, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita dalam Jurnal Pendidikan, Vol.9, No.1 yang berjudul <i>Pengaruh Kepemimpinan</i> | Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara parsial maupun | Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja | -teknik pengumpulan data pada penelitian Fevi dkk hanya menggunakan angket, sedangkan pada |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| | <i>Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang.</i> | simultan terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan sako Palembang | guru. | penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi |
| 7. | Rusmaladi, Edi Harapan, dan Tahrudin dalam penelitiannya pada Jurnal Pendidikan Tambusai Vol 5 No 2, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru “ | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik parsial maupun simultan di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim. | Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. | Perbedaan lingkup dan sampel, dimana penelitian yang dilakukan Rusmaladi dkk di SMA Negeri Kabupaten Muara Enim dengan populasi 128 orang guru, sementara penelitian yang diminta dilakukan di tingkat RA di |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| | | | | Kecamatan Balong. |
| 8. | Ester Manik, dan Kamal Bustomi. <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97- 107</i> | Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi , dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. | Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja | Perbedaannya pada penelitian Ester Manik, dan Kamal Bustomi ditambah dengan variabel motivasi kerja |
| 9. | Kevin Indajang, Jufrizen, & Azuar Juliandi dalam jurnal JUPIIS: Vol. 12 No. 2 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh | Sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif | -penelitian Kevin dkk meneliti 2 variabel terikat yaitu |

| | | | | |
|-----|---|---|--|--|
| | penelitiannya berjudul <i>“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar”</i> | signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. | -sama sama meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah | kompetensi dan kinerja guru, sedangkan penelitian ini meneliti 1 variabel terikat yaitu kinerja guru |
| 10. | Eny Anggraeni, Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah | Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru telah memberikan | Sama sama menggunakan kuisisioner sebagai instrument penelitian dan sama sama menggunakan pendekatan | Memiliki perbedaan pada variabel bebas, dimana penelitian Eny memiliki 3 variabel bebas yaitu budaya organisasi, |

| | | | | |
|-----|---|---|---|--|
| | dengan judul <i>“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Darunnajah Jakarta”</i> . | efek positif baik secara individu maupun bersama-sama terhadap variabel kinerja guru | kuantitatif | kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi. sedangkan penelitian ini hanya memiliki 2 variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah. |
| 11. | Reni Farwitawati, Souvya Fithrie, dan Masirun dalam penelitiannya yang berjudul <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah</i> | Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau; Terdapat pengaruh budaya | -Sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif -sama sama meneliti tentang pengaruh budaya organisassi dan kepemimpinan kepala sekolah | Teknik pengumpulan data pada penelitian Reni dkk menggunakan kuesioner saja, sedangkan penelitian ini menggunakan angket dan |

| | | | | |
|-----|---|--|---|---|
| | <i>Menengah Kejuruan</i> | organisasi terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau | | dokumentasi |
| 12. | Rasyid Ridho Harahap, Remon Lapisa, Milana, dan Delima Yanti Sari dalam jurnal ideguru: <i>Jurnal Karya Ilmiah Guru</i> vol.8 no. 2 yang berjudul <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sei Kanan</i> | Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan persentase pengaruh yang berbeda | Memiliki kesamaan variabel penelitian, yaitu sama sama meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. | Perbedaan lingkup dan sampel: Penelitian Rasyid dilakukan di SMKN 1 Sei Kanan, sementara penelitian ini dilakukan di tingkat RA di Kecamatan Balong. |
| 13. | Cory Claudia. <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan</i> | Peningkatan kinerja guru ditentukan oleh | Sama-sama menggunakan pendekatan | Perbedaanya Instrumen dikembangkan |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| | <p><i>Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Tesis Jurusan Magister MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, Desember 2022</i></p> | <p>gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondusifitas budaya organisasi yang diimplementasikan di sekolah</p> | <p>kuantitatif Sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah</p> | <p>melalui model pengukuran dengan koefisien Construct Reliability (CR = 0,90; VE = 0,62), Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (CR = 0,90; VE = 0,60), Budaya organisasi (CR = 0,90; VE = 0,60);</p> |
| 14. | <p>Rika Mardiaty, Sri Listyarni dan Budi Santoso. <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru</i></p> | <p>Budaya organisasi dan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah</p> | <p>Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif Sama-sama meneliti tentang pengaruh</p> | <p>Perbedaan lingkup dan sampel: Rika Mardiaty, Sri Listyarni dan Budi di Sekolah Dasar</p> |

| | | | | |
|-----|--|--|--|--|
| | <i>Sekolah Dasar.</i> journal.basicedu, Vol. 7 No. 1 (2023): February | dasar. | budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah | |
| 15. | Aep Saepudin dan Dety Mulyanti dengan jurnal INSPIRATIF: <i>Journal of education Psychology</i> Vol.2 No. 1 berjudul “ <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Cendekia Batujajar</i> ” | penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Cendekia Batujajar | Sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif | Perbedaan lingkup dan sampel: penelitian Aep dilakukan di SMK Cendekia Batujajar dengan sampel 100 orang guru, sementara penelitian ini dilakukan di tingkat RA di Kecamatan Balong. |
| 16. | Ika Nursita, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, | Budaya sekolah dan kepemimpinan | Sama sama menggunakan pendekatan | Perbedaan Lingkup dan Sampel: |

| | | | |
|---|---|---|--|
| dan I Made Sudana dalam JIPS Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah. Vol. 4 No. 2, yang berjudul <i>Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri.</i> | kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru secara individu maupun bersama-sama dengan pengaruh persentase yang sangat tinggi | kuantitatif dan meneliti pengaruh budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. | Penelitian Ika dkk di SD Negeri di Kecamatan Brebes jumlah sampel 269 orang, sementara penelitian dilakukan di tingkat RA di Kecamatan Balong dengan populasi 36 orang |
|---|---|---|--|

G. Sistematika Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, supaya pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar kemasalah yang lain, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI

Dalam bab ini penulis membahas tentang tinjauan tentang landasan teori, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis membahas jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis membahas deskripsi lokasi penelitian, hasil uji prasyarat analisis, dan pengujian hipotesis

BAB V PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam bab ini penulis membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong, dan pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini penulis membahas tentang kesimpulan dan saran

