**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DAN BUDAYA MUTU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH YAYASAN PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH PASUNDAN**

**(Study kasus di SMP Pasundan 1,2,3, dan 6)**

**Artikel Jurnal tesis**

**Untuk Memenuhi Salahsatu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Pendidikan**

**Oleh**

**SITI JUARIAH**

**NPM. 148020024**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2017**

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh(1) Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, , (2) Budaya mutu terhadap Kinerja Guru, (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya mutu terhadap Kinerja Guru.Penelitian dilakukan pada SMP Pasundan 1,2,3,dan 4. Metode yang digunakan dalam pendidikan ini adalah *description* dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode statistika analisis jalur (path analysis).

Hasil pengujian penelitian ditemukan bahwa (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, (2) Budaya mutu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya mutu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya mutu dan Kinerja Guru

1. **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan upaya merekonstruksi suatu peradaban yang juga merupakan salah satu kebutuhan (jasa) asasi yang dibutuhkan oleh setiap manusia dan kewajiban yang harus diemban oleh negara agar dapat membentuk masyarakat yang memiliki pemahaman dan kemampuan untuk menjalankan fungsi-fungsi kehidupan selaras dengan fitrahnya serta mampu mengembangkan kehidupannya menjadi lebih baik dari setiap masa ke masa berikutnya. Tanpa pendidikan, maka diyakini bahwa manusia sekarang tidak berbeda dengan generasi manusia masa lampau, yang dibandingkan dengan manusia sekarang, telah sangat tertinggal baik kualitas kehidupan maupun proses-proses pemberdayaannya, atau bahkan dapat dikatakan, bahwa maju mundurnya atau baik buruknya peradaban suatu masyarakat, suatu bangsa, akan ditentukan oleh bagaimana pendidikan yang dijalani oleh masyarakat bangsa tersebut.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Ketentuan Umum pasal 1 butir 1, dinyatakan bahawa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian bahwa dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan pembangunan suatu bangsa. Banyaknya kajian oleh berbagai negara menunjukkan kuatnya kaitan antara pendidikan dengan tingkat perkembangan bangsa yang bersangkutan. Pendidikan dimaksudkan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia, sedangkan tingkat perkembangan suatu bangsa ditunjukkan oleh berbagai indikator ekonomi dan sosial budaya.

Dalam konteks upaya mencerdaskan kehidupan bangsa,dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa salah satu tujuan Negara Republik Indonesia adalah : “Mencerdaskan kehidupan bangsa, dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, ras, etnis, agama, dan gender. Bahwa pembangunan sistem pendidikan nasional harus mampu meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, cerdas, terampil, dan berakhlak mulia”.

Sejalan dengan hal tersebut, rumusan tujuan dan fungsi pendidikan nasional yang telah digariskan oleh Undang-Undang Sisdiknas adalah sebagai berikut :

“Pendidikannasionalberfungsimengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Depdiknas, 2003:8).

Oleh karena itu kita sebagai bangsa membutuhkan sumber daya yang tinggi, sehingga dapat bersaing dengan bangsa yang lain. Sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilaksanakan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan. Lembaga pendidikan sebagai organisasi formal merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen. Komponen-komponen tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Perkembangan tersebut akan tercapai bila proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang ada, yang menciptakan sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam bidangnya masing-masing.

Sisi lainpun bahwa guru tak kalah pentingnya karena guru merupakan garda terdepan dalam meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu harus kita sadari bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang berfungsi untuk meningkatkan martabat manusia dan juga peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dapat dikatakan bahwa pada setiap diri seorang pendidik (guru) bukan hanya sebagai agen pembelajaran, tetapi guru yang profesional dituntut bertanggung jawab untuk membawa para peserta didik pada suatu kedewasaan berpikir atau tarap kematangan tertentu. Menurut Mulyasa (2008:37) yaitu : “Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identi­fikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin”.

Guru yang bermutu dan profesional menjadi tuntutan masyarakat seiring dengan tuntutan persyaratan kerja yang semakin ketat mengikuti kemajuan era globalisasi. Untuk membentuk guru yang profesional sangat tergantung pada banyak hal yaitu guru itu sendiri, pemerintah, masyarakat dan orang tua. Berdasarkan kenyataan yang ada, pemerintah telah mengupayakan berbagai hal, diantaranya sertifikasi guru. Dengan adanya program sertifikasi tersebut, kualitas mengajar guru akan lebih baik.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
2. Terdapat pengaruh Budaya mutu terhadap Kinerja Guru
3. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya mutu secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

**3.Tinjauan Pustaka**

**Kepemimpinan kepala sekolah**

Stonner dalam Sudjana, (2000:38) memberikan definisi :

“ Kepemimpinan secara umum adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Selanjutnya dikatakan bahwa implikasi dari definisi tersebut mencakup:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain dan bawahan atau pengikut karena kesediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepernimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok itu bukan tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun pemimpin biasanya masih lebih berkuasa.
3. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhihi perilaku pengikut melalui sejumlah cara”.

Sejalan dengan pendapat tersebut di atas Soepardi dalam Mulyasa,E (2011:107) menyebutkan bahwa :

”Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien”.

Kepala sekolah adalah pemimpin atas manajer suatu organisasi sekolah. Menurut George R.Terry dalam Kartini Kartono (2005 : 57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Seperti yang dikemukakan Melayu SP Hasibuan (2008 : 16) sebagai berikut :

“Kepemimpinan *(Leadership)* yang ditetapkan oleh seorang manajer dapat menciptakan integrasiyang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (Leader). Learder adalah seseorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan(personality Authority). Head adalah seorang yang memimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinnya hanya atas kekuasaan (power) yang dimilikinya”.

Secara umum defenisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong,mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah menggerakkan bawahannya uhtuk selalu bekerja sama agar tujuan dapat dicapai.

**Budaya mutu**

Menurut Alisyahbana dalam Supartono (2004 : 31) sebagai berikut: “budaya merupakan manipestasi dari cara berfikir, sehinga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan merupakan maksud dari pikiran”.

Menurut Peruci dan Hamby dalam Tampubolon (2004 : 184) mendefinisikan :

“budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu”.

Sedangkan menurut G Graham dalam Siswadi (2012 : 71) sebaga berikut :

“budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri”.

Kemudian Robbins dalam Sembiring (2012 : 41) memberikan pengertian : “bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tertentu untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahterkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi.

**Kinerja guru**

MenurutMangkunegara(2004:67),mengungkapkan bahwa:

“Istilah kinerja berasal kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Sehingga dapat didefinasikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diseseorang pegawai dalam bmelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hal senada dikemukakan oleh SadiliSamsudin(2006:67),yangmemberikanm pengertian kinerja sebagai: “Tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Begittu pula dengan pendapat Nawawi (2006:234),memberikan pengertian kinerja sebagai:

“Hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, pengertian tersebut memberikan pemahaman kinerjsa merupakan salah satu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain”.

Sedangkan pengertian guru dapat dijelaskan bahwa kata guru dalambahasa Arab disebut Mu’allim dan dalam bahasa Inggris guru disebut teacher yang memiliki arti arti *a person whose accupation is teaching* *others*, yaitu seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Menurut Muhibbin Syah (2003:222) yang menyebutkanbahwa:

“Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, surau, mushola, dan lain sebagainya”.

Seperti diketahui banyak orang yang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai keinginan untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian juga banyak orang yang berkeinginan tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan, maka tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain

kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakantugas-tugasyandibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya.

**4.Metodologi penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataa** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Jumlah** | **Skor** | | **Rata-rata** | |
| 1 | p1 | 0 | 0 | 27 | 7 | 9 | 43 | 154 | | 3,58 | |
| 2 | p2 | 0 | 0 | 22 | 13 | 8 | 43 | 158 | | 3,67 | |
| 3 | p3 | 0 | 0 | 26 | 10 | 7 | 43 | 153 | | 3,56 | |
| 4 | p4 | 0 | 0 | 26 | 7 | 10 | 43 | 156 | | 3,63 | |
| 5 | p5 | 0 | 0 | 21 | 11 | 11 | 43 | 162 | | 3,77 | |
| 6 | p6 | 0 | 0 | 24 | 8 | 11 | 43 | 159 | | 3,70 | |
| 7 | p7 | 0 | 0 | 23 | 7 | 13 | 43 | 162 | | 3,77 | |
| 8 | p8 | 0 | 0 | 26 | 10 | 7 | 43 | 153 | | 3,56 | |
| 9 | p9 | 0 | 0 | 20 | 8 | 15 | 43 | 167 | | 3,88 | |
| 10 | p10 | 0 | 0 | 19 | 10 | 14 | 43 | 167 | | 3,88 | |
| **Rata-rata Keseluruhan** | | | | | | | | | **1591** | | **3,70** |

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengungkap, dan mendeskripsikan fakta dan fenomena yang ada dalam konteks analisis kuantitatif. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah Tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan Analisis Verifikatif melalui pengumpulan data di lapangan. Sejalan hal itu, Mohammad Nazir (2005:54) memberikan pandangan mengenai metode deskriptif seperti berikut:

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Berkaitan dengan metode deskriptif ini, Sukmadinata (2005:18) menyatakan bahwa penelitian deskriptif (*descriptive research*) ditujukan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena apa adanya. Pada penelitian deskriptif ini, peneliti berusaha menyediakan, memberikan, dan menjelaskan data secara holistik atau induktif dengan latar alamiah. Selaras dengan judul penelitian, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu terhadap kinerja guru, maka penelitian ini berupaya untuk mengungkap, mendeskripsikan, dan menginterpretasikan data hasil kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu terhadap kinerja guru di SMP Pasundan 1,2,3, dan 6.

**5. hasil**

**Analisis deskriptif**

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataa** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Jumlah** | **Skor** | **Rata-rata** |
| 1 | p1 | 0 | 0 | 18 | 11 | 14 | 43 | 168 | 3,91 |
| 2 | p2 | 0 | 0 | 21 | 13 | 9 | 43 | 160 | 3,72 |
| 3 | p3 | 0 | 0 | 29 | 10 | 4 | 43 | 147 | 3,42 |
| 4 | p4 | 0 | 0 | 22 | 10 | 11 | 43 | 161 | 3,74 |
| 5 | p5 | 0 | 0 | 23 | 9 | 11 | 43 | 160 | 3,72 |
| 6 | p6 | 0 | 0 | 16 | 15 | 12 | 43 | 168 | 3,91 |
| 7 | p7 | 0 | 0 | 23 | 13 | 7 | 43 | 156 | 3,63 |
| 8 | p8 | 0 | 0 | 20 | 16 | 7 | 43 | 159 | 3,70 |
| 9 | p9 | 0 | 0 | 20 | 14 | 9 | 43 | 161 | 3,74 |
| 10 | p10 | 0 | 0 | 16 | 18 | 9 | 43 | 165 | 3,84 |
| **Rata-rata Keseluruhan** | | | | | | | | **1605** | **3,73** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) adalah 1591 dengan rata-rata keseluruhan adalah 3,7. Nilai rata-rata tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, sebagai berikut:

**Gambar**

**Garis Kontinum Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

**(3,7**)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sangat tidak baik | Tidak baik | Cukup | Baik | Sangat baik |

1,0 1,8 2,8 3,4 4,2 5,0

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,70. Dengan demikian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berada pada kategori baik. Artinya gambaran Kepemimpinan transformasional Kepala YPDM Pasundan berada pada kondisi yang baik.

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Mutu (X2)**

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel Budaya Mutu (X2). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Variabel Budaya Mutu (X2) adalah 1605 dengan rata-rata keseluruhan adalah 3,73. Nilai rata-rata tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, sebagai berikut:

**Gambar**

**Garis Kontinum Variabel Budaya Mutu (X2)**

**(3,73**)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sangat tidak baik | Tidak baik | Cukup | Baik | Sangat baik |

1,0 1,8 2,8 3,4 4,2

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,73. Dengan demikian Variabel Budaya Mutu (X2) berada pada kategori baik. Artinya gambaran budaya mutu YPDM Pasundan berada pada kondisi bai

**Tabel**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataa** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Jumlah** | **Skor** | **Rata-rata** |
| 1 | p1 | 0 | 3 | 29 | 5 | 6 | 43 | 143 | 3,33 |
| 2 | p2 | 0 | 0 | 28 | 10 | 5 | 43 | 149 | 3,47 |
| 3 | p3 | 0 | 0 | 31 | 7 | 5 | 43 | 146 | 3,40 |
| 4 | p4 | 0 | 0 | 23 | 14 | 6 | 43 | 155 | 3,60 |
| 5 | p5 | 0 | 3 | 24 | 8 | 8 | 43 | 150 | 3,49 |
| 6 | p6 | 0 | 5 | 22 | 12 | 4 | 43 | 144 | 3,35 |
| 7 | p7 | 0 | 3 | 25 | 8 | 7 | 43 | 148 | 3,44 |
| 8 | p8 | 0 | 5 | 25 | 7 | 6 | 43 | 143 | 3,33 |
| 9 | p9 | 0 | 0 | 29 | 9 | 5 | 43 | 148 | 3,44 |
| 10 | p10 | 0 | 0 | 27 | 11 | 5 | 43 | 150 | 3,49 |
| **Rata-rata Keseluruhan** | | | | | | | | **1476** | **3,43** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Variabel Kinerja Guru (Y) adalah 1476 dengan rata-rata keseluruhan adalah 3,43. Nilai rata-rata tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, sebagai berikut:

**Gambar**

**Garis Kontinum Variabel Kinerja Guru (Y)**

**(3,43**)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sangat tidak baik | Tidak baik | Cukup | Baik | Sangat baik |

1,0 1,8 2,8 3,4 4,2 5,0

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,43. Dengan demikian Variabel Kinerja Guru (Y) berada pada kategori baik. Artinya gambaran kinerja guru YPDM Pasundan berada pada kondisi baik.

**6. Kesimpulan**

**Simpulan**

Berdasarkan pembahasan pada uraian sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP pasundan 1,2,3, dan 6 secara umum dinilai baik dilihat dari skor rata-rata total untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah 3,70 berada pada katagori baik, namun demikian masih ada beberapa indikator yang belum dilaksanakan dengan baik yaitu melakukan pembinaan secara rutin terhadap guru dalam pelatihan termasuk katagori cukup baik yaitu 3,39, karena kepala sekolah belum melakukan pembinaan secara rutin kepada guru-guru secara merata dalam pelatihan dan penataran tingkat Kabupaten dengan alasan mengganggu kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah.

a. Budaya mutu yang dirasakan oleh guru-guru SMP Pasundan 1,2,3 dan 6 dengan indikator pengukuran pada kompetensi, profesionalitas, disiplin kerja, dan interaksi dan komunikasi menunjukkan secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata sekolah adalah 3,73, namun demikian ada indikator yang belum baik yaitu indikator guru siap berkompetensi daya saing tentang inovatif pendidikan termasuk katagori cukup baik yaitu 3,33 karena diantara guru-guru paling sedikit membuat alat peraga yang sifatnya inovatif pendidikan kebanyakan meniru yang sudah ada.

a. Kinerja guru di SMP Pasundan 1,2,3 dan 6 dinilai baik dari skor rata-rata sebesar 3,43. Berdasarkan pada hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai kompetensi guru berada pada kriteria baik.

1. 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Pasundan 1,2,3 dan 6. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah besar pengaruhnya terhadap kinerja guru karena berhasil tidaknya sekolah ditentukan oleh bagaimana perilaku pemimpin itu sendiri dalam mengelola sekolah.
2. Budaya mutu berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian budaya mutu secara langsung mempengaruhi kinerja guru, ini memberi makna dan gambaran terhadap berbagai kegiatan yang diselenggarakan di sekolah untuk meningkatkan gairah kerja demi mencapai keberhasilan secara memuaskan.

3.Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya mutu terhadap Kinerja Guru di SMP Pasundan 1,2,3 dan 6. Hal ini mengandung pengertian bahwa patut diduga jika setiap kali terjadi kenaikan pada rata-rata nilai kinerja guru satu satuan, maka kenaikan itu terjadi karena disebabkan oleh besarnya perubahan atas kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya mutu secara bersama-sama sebesar satu satuan.

**Rekomendasi**

Berdasarkan simpulan di atas, dan berdasarkan temuan dilapangan serta hasil wawancara terbatas dengan sejumlah guru, kepala sekolah dan staf administrasi, tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru SMP Pasundan 1,2,3 dan 6, perlu dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Hendaknya para kepala sekolah secara terus menerus memperbaiki tingkat kesejahteraan bagi guru-guru baik berupa materil (uang) maupun non materil dan menciptakan budaya mutu yang lebih baik lagi, agar memelihara dan memacu kinerja guru lebih baik lagi.

2. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru lebih baik lagi hendaknya pemerintah baik pusat maupun daerah secara terus-menerus memperbaiki tingkat kesejahteraan yang diterima guru dengan mempertimbangkan kebijakan dan sistem penggajian (pokok dan tunjangan) disesuaikan dengan tingkat kebutuhan hidup yang wajar dan adil.

1. 3. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru lebih baik lagi hendaknya pemerintah lebih meningkatkan lagi kompetensi kepala sekolah dengan memberikan berbagai pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Demikian pula ketika seleksi calon kepala sekolah sebaiknya diseleksi dan dipilih calon-calon kepala sekolah yang berkompeten.Selain itu hendaknya pemerintah lebih memperhatikan mengenai rotasi dan mutasi kepala sekolah, jangan sampai seorang kepala sekolah berada dalam waktu yang lama di sekolah yang sama karna akan berefek pada kinerja guru di lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Dalam upaya menunjang ketenangan pribadi guru dalam mendapatkan hak promosi dan peningkatan karir sesuai dengan prestasi yang ditunjukkannya, hendaknya pemerintah pusat dan khususnya pemerintah daerah secara terus-menerus memperbaiki sistem pengelolaan tenaga kependidikan termasuk guru agar hak-hak guru tadi dengan mudah dapat diraih sehingga akan menimbulkan dan memacu iklim kinerja guru meningkat lebih baik.

**7.Daftar Pustaka**

Arikunto, Suharsimi, (2002), *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*,

PT Rineka Cipta, Jakarta.

Dharma,Surya (2010*), Manajemen Kinerja Filsafat Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar,Yogyakarta.

Davis, K and Newstrom, JW, (1990), *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Company,New York.

Dessler Gary, (2005), *Manajemen Sumber Manusia*, Alih Bahasa Paramita Rahayu, PT Indeks, Jakarta.

Ella Jauvani Sagala dan Veithzal Rivai, (2010), *Manajemen Sumber Daya* *Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada,Jakarta.

Fattah, N, (2002), *Ekonomi & Pembiayaan Pendidikan,* Remaja Rosda Karya, PT,Bandung.

Fattah,N,(2003),*Landasan Manajemen Pendidikan*, Rosdakarya,Bandung

Fattah, N, (2004), Manajemen Berbasis Sekolah, CV Andira,Bandung.

Handoko, Hani,(2005).  *Manajemen Personaliaa dan Sumber Daya Manusia,* UGM, BPFE,Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P, (2008),  *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources,* Third Edition, Prentice-Hall, Inc.

Iskandar,(2002), *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan* *Kualitatif*), GP. Press,Jakarta.

Kartini, Kartono (2005), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Grafindfo,Jakarta.

Lazaruth, S, (1994), *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya,* Kanisius,Jakarta

Manulang dan Manulang, M (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, PT. BPFE,Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A AP, (2008), *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama,Bandung.

Marwansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta,Bandung

Muhibbin Syah, (2003), *Psikologi Belajar*, Rajawali Press,Jakarta

Mulyasa, E, (2008), *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* PT Remaja Rosda Karya,Bandung.

Mulyasa, E, (2009). *Menjadi* *Guru Profesional,* Remaja Rosda Karya,Bandung.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi* *Kepala Sekolah Profesional,* PT Remaja Rosda Karya,Bandung.

Natawijaya, R, (1996), *Penelitian Pendidikan*, FPTK, IKIP, Bandung

Nawawi, Hadari,(2006),*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan* *Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press,Yogyakarta.

Nazir,Mohammad,(2005),*Metodologi Penelian*, Ghalia Indonesia,Jakarta.

Pathi,Mohammad,(2009),*The Art of Leadership On* *Islam*,Khalifa,Jakarta.

Permadi, D, (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Mandiri*

*Kepela Sekolah,* Sarana Panca Karya Nusa,Bandung.

Riduan, dan Akdon,(2009).  *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika,* Alfabeta,Bandung.

Rully Indrawan dan R.Poppy Yaniawati,(2014). *Metodologi Penelitian*, PT Refika

Aditama,Bandung.

Satori. Dj, (2002), *Pengawasan Pendidikan di Sekolah (Makalah disampaikan dalam diskusi naskah peningkatan sistem pengawasan pendidikan pada era otonomi daerah di Hotel santika Jakarta, 10-11 April 2002),*  Balitbang Jakarta.

Samsudin, Sadili (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka, Bandung.

Saydam Gouzali, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta.

Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Sedarmayanti, (2010), *Manajemen Sumnber Daya Manusia Reformasi Birokrasi* *dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama,Bandung

Schein,Edgar H,(1992), *Organizational Culture and Leadership*, New York.

Siagian, SP. (2007)  *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Simmamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.

Slameto (2003), *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*,Rineka Cipta,Jakarta.

Sobirin,Achmad,(2009).*Budaya Organisasi*.UPP STIM YKPN:Nogotirto

Sudjana, (2000), *Metoda Statistika*, Tarsito,Bandung.

Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,* Alfabeta,Bandung.

Sugiyono, (2012),*Memahami Penelitian Kualitatif*,Alfabeta,Bandung.

Surharsaputra, Uhar, (2012), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan, PT Refika Aditama,Bandung.

Sukmadinata, N.Sy (2005), *Metode Penelitian Pendidikan,* PT Remaja Rosda Karya,Bandung.

Suparnoto, (2004), *Ilmu Budaya Dasar*, Ghalia Indonesia,Jakarta.

Supriadi, D, (2000), *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah, Rujukan Bagi Penetapan Kebijakan Pembiayaan pendidikan pada Era Otonomi dan Manajemen Berbasis Sekolah*,Remaja Rosdakarya, PT,Bandung.

Yuniarsih dan Suwanto, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teorti*, *Aplikasi dan Isu penelitian*), Alfabeta,Bandung