

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan adalah suatu proses transpormasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari suatu generasi ke generasi yang lain (Silalahi, F. P., et al., 2023). Nilai-nilai budaya tersebut mengalami proses transpormasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh guru dan siswa. Proses dalam pendidikan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa yang beraneka ragam, baik itu dari bidang pendidikan maupun di luar bidang pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila siswanya dapat menjadi pribadi yang cerdas, didasari kekuatan spiritual keagamaan, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang berguna bagi dirinya dan bangsa.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan secara terencana untuk mewujudkan situasi belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik mampu mengembangkan potensi dirinya secara aktif supaya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kesuksesan suatu bangsa ditentukan kualitas pendidikannya. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang cerdas dan berakhlak (Zuldesiah, Z., et al., 2021). Pendidikan secara umum bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Terlaksananya pendidikan yang berkualitas merupakan tujuan suatu negara.

Guru merupakan salah satu pilar utama dalam sistem pendidikan. Guru adalah salah satu komponen dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Romadhon, M., et al., 2021).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen tugas keprofesionalan guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan. Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Handayani & Rasyid, 2015).

Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja guru yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru harus diperhatikan dengan serius. Menurut Sholeh (2017) bahwa upaya yang strategis dalam menciptakan guru berkualitas adalah memberikan layanan secara terus menerus kepada guru sehingga kinerja guru meningkat.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 17 ayat 1 menjelaskan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan sekolah, termasuk penyelenggaraan pembelajaran dan pengajaran serta manajemen sumber daya manusia di sekolah. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan di sekolah. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional dalam organisasi sekolah, yang bertugas mengatur semua sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan (Minsih et al., 2019).

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2010, kepala sekolah memiliki tugas memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan sekolah, membuat perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan, mengelola sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta keuangan sekolah, menjalin hubungan dengan masyarakat, instansi pemerintah, dan lembaga terkait serta menjamin mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah memiliki wewenang mengambil keputusan dalam segala hal yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah, memberikan sanksi atau tindakan korektif terhadap pelanggaran tata tertib siswa, mengangkat, memberhentikan, atau memindahkan guru dan staf sekolah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menetapkan aturan sekolah dan menjaga ketertiban dan keamanan di sekolah, merekomendasikan kepada dinas pendidikan untuk pengangkatan guru dan staf sekolah, melakukan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Wati et al., 2022).

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyusunan rencana pengembangan sekolah yang berisi program peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan sekolah dalam hal peningkatan mutu pendidikan. Hal ini meliputi analisis

terhadap kondisi siswa, kekuatan dan kelemahan sekolah, serta tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah harus melibatkan stakeholder dalam proses penyusunan rencana pengembangan sekolah. Hal ini mencakup guru, staf sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar. Melalui keterlibatan mereka, kepala sekolah mendapatkan masukan yang berharga untuk merumuskan program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan semua pihak terkait. Menurut Agustina (2018) bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, memotivasi dan memberdayakan para guru dapat mempengaruhi mutu guru dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil analisis dan masukan dari stakeholder, kepala sekolah harus menyusun rencana pengembangan sekolah yang berisi program peningkatan mutu pendidikan. Rencana ini mencakup langkah-langkah konkret yang akan dilakukan, sasaran yang ingin dicapai, waktu pelaksanaan, dan sumber daya yang dibutuhkan.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan adanya rencana pembelajaran yang terstruktur dan sistematis yang meliputi penentuan jadwal pelajaran, pengaturan alokasi waktu pembelajaran, dan pemilihan metode pengajaran yang efektif. Memastikan pelaksanaan pembelajaran berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini melibatkan pemantauan proses pembelajaran, evaluasi kinerja guru, dan memberikan bimbingan serta dukungan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran (Husni & Wahyudiati, 2022).

Menurut Susanto & Kumar (2022) kepala sekolah harus memiliki tiga jenis keterampilan agar berhasil dalam kepemimpinannya antara lain ; 1) Konseptual, yaitu kemampuan memahami dan mengoperasikan organisasi; 2) keterampilan manusia, terutama kemampuan berkolaborasi, memotivasi dan memimpin;

3) keterampilan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penguatan Pendidikan Karakter pada Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar dan Menengah menjelaskan bahwa kepala sekolah harus mampu membangun lingkungan sekolah yang kondusif untuk mendorong perkembangan karakter siswa. Kepala sekolah merumuskan nilai-nilai dan etika sekolah yang menjadi landasan dalam membentuk karakter siswa (Ajmain & Marzuki, 2019). Nilai-nilai tersebut dapat mencakup kejujuran, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, toleransi, dan lain sebagainya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan program pembinaan karakter yang terintegrasi dalam kegiatan sekolah. Program ini meliputi kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan kepemimpinan, pengembangan keterampilan sosial, dan kegiatan-kegiatan lain yang mendukung perkembangan karakter siswa. Satuan pendidikan diwajibkan untuk mengembangkan budaya sekolah yang kondusif dan berorientasi pada pembelajaran yang efektif. Sekolah diwajibkan untuk mengembangkan budaya organisasi yang kondusif dan berorientasi pada pembelajaran yang efektif dan pengembangan karakter siswa. Sekolah juga harus memperhatikan prinsip-prinsip keberagaman, inklusifitas, dan keterbukaan dalam mengembangkan budaya organisasi yang baik dan kondusif (Ajmain & Marzuki, 2019).

Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi di sekolah. Perilaku, nilai, dan keputusan kepala sekolah dapat memiliki dampak signifikan pada budaya sekolah secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Muhamad Suhardi (2022) komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi akan meningkatkan etika kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja guru sebagai anggota organisasi pendidikan.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dalam mempraktikkan nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan dalam budaya organisasi sekolah.. Kepala sekolah harus menjaga integritas, etika, dan tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen terhadap inklusi, keadilan, dan kerjasama. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan dan mengartikulasikan nilai-nilai inti yang ingin diadopsi dan dijunjung tinggi oleh sekolah. Ini dapat dilakukan melalui penyusunan piagam sekolah, diskusi dengan staf, dan melibatkan siswa, orang tua, dan anggota komunitas sekolah dalam proses pengembangan visi bersama. Sikumbang & Nasution (2023) berpendapat bahwa kepala sekolah dan pendidik menjadi penyelenggara pendidikan di sekolah merupakan indikator terpenting dalam merancang proses pendidikan yang bermutu. Kepala sekolah perlu mendorong partisipasi aktif dari semua anggota sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi yang inklusif dan berkelanjutan. Ini dapat melibatkan guru, staf, siswa, orang tua, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan, perencanaan kegiatan, dan pengembangan kebijakan sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan dukungan dan pengembangan profesional kepada staf sekolah. Melalui program pengembangan, pelatihan, dan pembinaan, kepala sekolah dapat membantu memperkuat kompetensi dan keterampilan guru dalam menciptakan budaya organisasi yang berkualitas. Sedangkan manfaat organisasi pendidikan yaitu sebagai berikut : 1) mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimiliki serta tujuan pendidikan; 2) terciptanya efektifitas dan efisiensi organisasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan; 3) dapat menjadi wadah pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki; 4) menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan (Hairi & Syahrani, 2021).

Kompetensi guru yang tinggi dapat mempengaruhi budaya organisasi di sekolah (Indajang et al., 2020). Guru yang kompeten mungkin menjadi panutan dan sumber inspirasi bagi rekan kerja lainnya. Mereka

dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan mendukung pertumbuhan profesional kolektif dalam sekolah. Budaya organisasi yang positif dan inklusif mendorong pengembangan kompetensi guru. Dalam lingkungan yang mendukung, guru merasa didukung, diberdayakan, dan terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional. Budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan refleksi membantu guru meningkatkan kompetensi mereka secara berkelanjutan (Marsan & Hartati, 2023).

Budaya organisasi yang positif dapat mempengaruhi kinerja guru secara positif. Lingkungan sekolah yang mendukung dan kolaboratif dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi guru untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Menurut Ilham (2021) bahwa lingkungan sekolah berfungsi sebagai landasan untuk pengembangan keyakinan dan sikap setiap siswa, kemudian diimplementasikan dalam proses tata kelola sekolah. Budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, saling dukung, dan umpan balik konstruktif dapat meningkatkan kinerja guru dalam hal pengajaran, pengelolaan kelas, dan hubungan dengan siswa dan rekan kerja. Kinerja guru yang baik juga dapat membentuk dan memperkuat budaya organisasi di sekolah (Prayoga & Yuniati, 2019). Guru yang efektif dan berdedikasi dapat menjadi contoh dan sumber inspirasi bagi anggota sekolah lainnya. Kinerja yang baik dapat memicu kolaborasi, semangat pembelajaran, dan sikap profesional yang positif di antara rekan kerja. Ini dapat berkontribusi pada terbentuknya budaya organisasi yang kuat dan inklusif (Suhendro & Saragih, 2021).

Hasil penelitian Kusmintardjo (2003) dalam Fadhillah & Istiningih (2020) menunjukkan pola manajemen kepala sekolah, khususnya sekolah negeri cenderung bersifat administratif dan hanya melaksanakan kebijakan dari pemerintah. Kepemimpinan yang tidak baik akan berdampak pada kinerja pendidik dan menyebabkan penurunan kualitas pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi di sekolah dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru (Vernando & Kaharudin, 2020). Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kinerja guru yang lebih baik. Di sisi lain, budaya organisasi yang positif juga dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada hari Selasa tanggal 7 Februari 2023 dengan sejumlah guru dan kepala sekolah Sekolah Dasar di Kecamatan Pakis Aji peneliti menyimpulkan bahwa masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, yang menjadi permasalahan pokok adalah rendahnya kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran. Kebanyakan guru bersifat pragmatis diantaranya dengan mengkopi rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah jadi, masih banyak kekeliruan yang terjadi pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang digunakan guru, sehingga terdapat komponen rencana pembelajaran yang tidak dipahami karena tidak sesuai dengan situasi dan kondisi dan lingkungan pembelajaran yang dikelolanya.

Masalah lain yang timbul seperti terdapat guru yang tidak melakukan persiapan pembelajaran sebelum memulai mengajar, guru belum dapat mengkonduksifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, guru tidak menggunakan pembelajaran yang bervariasi sehingga terasa membosankan bagi siswa.

Kemudian guru yang sudah lama bekerja masih kurang pengetahuan tentang teknologi, sehingga dalam proses belajar mengajar masih belum mengoptimalkan penggunaan komputer. Dengan demikian, media pembelajaran di kelas belum menggunakan teknologi komputer atau LCD sehingga proses diskusi menjadi monoton. Serta guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih banyak guru yang datang terlambat. Meski demikian, pimpinan telah melakukan upaya untuk mengatasi hal tersebut melalui pembimbingan secara berkala.

Meskipun kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi di sekolah diakui penting, belum banyak penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah.

Kinerja guru adalah faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

Adanya fenomena yang terjadi di Sekolah Dasar Kecamatan Pakis Aji ini peneliti ingin mengetahui apakah hubungan antara kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Pakis Aji?
- 1.2.2 Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Pakis Aji?
- 1.2.3 Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pakis Aji?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pakis Aji.
- 1.3.2 Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pakis Aji.
- 1.3.3 Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pakis Aji.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar kecamatan Pakis Aji serta dapat memberikan rekomendasi yang berguna dan bermanfaat bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan dalam kegiatan belajar mengajar untuk pendidikan jenjang sekolah dasar sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar di kecamatan Pakis Aji,

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam perkembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang Pendidikan Dasar dan diharapkan dapat memberi kontribusi positif bagi pengambil kebijakan khususnya Kepala Sekolah Dasar dalam rangka peningkatan Kualitas Pendidikan dibawah naungan Dinas Pendidikan Dasar Pemuda dan Olah Raga khususnya dalam hal Kompetensi, Kepribadian dan Loyalitas Operator Madrasah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk berlatih berfikir secara ilmiah dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh semasa di bangku kuliah, terhadap masalah-masalah yang dialami pemerintah terutama yang berkaitan dengan SDM terkait dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru.
- b. Bagi pihak Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kab. Jepara, diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan Kualitas Pendidikan dibawah naungan Dinas Pendidikan Dasar Pemuda dan Olah Raga khususnya dalam hal dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru.
- c. Bagi Pihak Sekolah di wilayah Pakis Aji,:
 - 1) Memberikan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kepala sekolah dapat lebih fokus dalam mengembangkan program atau kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

- 2) Memberikan rekomendasi bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka di sekolah. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, guru dapat lebih memperhatikan aspek- aspek yang dapat meningkatkan kinerja mereka, seperti relasi dengan kepala sekolah dan sesama guru, serta budaya organisasi di sekolah.
 - 3) Memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pihak-pihak yang terkait dalam mengembangkan program pelatihan atau pengembangan diri bagi guru di sekolah.
 - 4) Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian di bidang pendidikan, terutama dalam kajian tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian serupa di masa depan.
- d. Bagi pihak lain, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mempelajari bidang manajemen dalam pengambilan Keputusan khususnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Subjek penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri yang bertugas di Kecamatan Pakis Aji. Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pakis Aji. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional survey*, yaitu pendekatan dalam penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu kepada sampel. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada guru di Sekolah Dasar Negeri wilayah Kecamatan Pakis Aji.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah gejala yang bervariasi, yang menjadi obyek penelitian (Arikunto S., 2020). Definisi operasional variabel penelitian pada penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru" sebagai berikut :

1.6.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini, kepemimpinan Kepala Sekolah dioperasionalkan sebagai variabel independen yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencakup aspek-aspek kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), *manager*, *leader*, *supervisor*. Responden diminta untuk menilai tingkat kepuasan mereka terhadap kinerja kepala sekolah pada masing-masing aspek menggunakan skala likert.

1.6.2 Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini, budaya organisasi dioperasionalkan sebagai variabel independen yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencakup aspek-aspek seperti kejujuran, saling percaya, kerjasama, budaya membaca, kedisiplinan, budaya bersih, dan berprestasi. Responden diminta untuk menilai tingkat kepuasan mereka terhadap budaya organisasi pada

masing-masing aspek menggunakan *skala likert*.

1.6.3 Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, kinerja guru dioperasionalkan sebagai variabel dependen yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencakup aspek- aspek seperti kemauan membuat perencanaan pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, penguasaan strategi dan metode mengajar, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Responden diminta untuk menilai tingkat kepuasan mereka terhadap kinerja mereka pada masing- masing aspek menggunakan *skala likert*.



