

**BUDAYA ORGANISASI DITINJAU DARI EFEKTIVITAS
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

ADI PRASETYA KUSUMA
F 100 090 170

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

**BUDAYA ORGANISASI DITINJAU DARI EFEKTIVITAS
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

Yang diajukan oleh :

**ADI PRASETYA KUSUMA
F 100 090 170**

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji Skripsi

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Dra. Partini, M.Si

Tanggal, 30 Oktober 2015

**BUDAYA ORGANISASI DITINJAU DARI EFEKTIVITAS
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

Yang diajukan oleh :

**ADI PRASETYA KUSUMA
F 100 090 170**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 5 November 2015
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

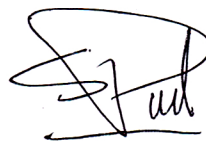
Penguji Utama

Dra. Partini, M.Si



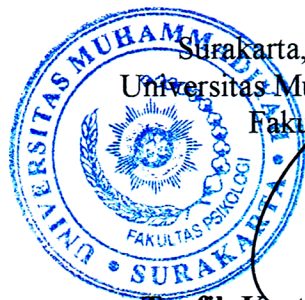
Penguji Pendamping I

Setyo Purwanto, S.Psi, M.Si



Penguji Pendamping II

Aad Satria Permadi, S.Psi, MA



Surakarta, Desember 2015
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

Taufik Kasturi, S.Psi, M.Si, PHD

ABSTRACT

Organizational Culture Viewed from the Effectiveness of Headmaster's Leadership

School as an organization that runs education has many dimensions that are interrelated each other. In line with the development of era, leadership in the educational organization, especially Headmaster, is hoped to be able to adapt to the existing development, moreover, related to the latest issues in the educational world in the school level. In this case, the Headmaster's effectiveness has not been maximum. It happens because the Headmaster is not effective enough in his/her leadership, therefore, it influences the teachers' performance which is also not maximum enough and the quality of school is getting lower. In another hand, the organizational culture in the school environment in the forms of rules and norms have not been fully implemented by the teachers and the Headmaster.

This research aims at knowing: 1) The correlation between the effectiveness of Headmaster's leadership and the organizational culture. 2) The role of organizational culture on the effectiveness of Headmaster's leadership. 3) The level of the effectiveness of Headmaster's leadership and of the organizational culture.

Population in this research is Headmasters of elementary school in Sukoharjo Regency consisting of 12 Sub-districts. Sample in this research is all Headmasters in the Sub-districts of Sukoharjo as many as 44 people, the technique of sample taking used cluster random sampling. The methods of data collection in this research are two methods: scale and documentation. The difference capacity of item is an analysis on the questions including analysis on the difficulty level and the difference capacity of the questions. The technique of reliability used the formula of Cronsbach Alpha through the program aid of SPSS 15.00 for windows. The technique used in this research is the correlation of product moment.

The conclusions of this research are: (1) There is a positively significant correlation between the effectiveness of Headmaster's leadership and the organizational culture. It means that the higher the effectiveness independence of Headmaster's leadership and the dependant variable of the organizational culture, the higher the organizational culture will be. In contrary, the lower the effectiveness of Headmaster's leadership, the lower the organizational culture will be. (2) The role of the effectiveness of Headmaster's leadership on the organizational culture is as much as 0.239 or 23,9%. It means that there are other variables influence the organizational culture as much as 76.1% outside the variable of the effectiveness of Headmaster's leadership. (3) The effectiveness level of Headmaster's leadership is categorized as very high and the result of category of organizational culture is very high.

Keywords: Organizational Culture, Effectiveness of Headmaster's Leadership.

BUDAYA ORGANISASI DITINJAU DARI EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Adi Prasetya Kusuma
Partini

cozzim.vortex@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraksi

Sekolah sebagai sebuah organisasi penyelenggara pendidikan memiliki berbagai dimensi yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Sejalan dengan perkembangan jaman, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan, khususnya kepala sekolah, diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada, terlebih yang berkaitan dengan isu-isu terkini dalam dunia pendidikan di tingkat sekolah. Dalam hal ini efektivitas kepala sekolah belum maksimal. Hal ini terjadi karena kepala sekolah kurang efektif dalam kepemimpinannya, sehingga mempengaruhi kinerja guru yang kurang maksimal pula dan kualitas sekolah menjadi rendah. Di sisi lain, budaya organisasi di lingkungan sekolah yang berupa peraturan-peraturan dan norma belum sepenuhnya dilakukan oleh guru dan kepala Sekolah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi. 2) Peran budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. 3) Tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Sukoharjo yang terdiri dari 12 Kecamatan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah di Kecamatan Sukoharjo yang berjumlah 44 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada dua, yaitu skala dan dokumentasi. Daya beda aitem merupakan analisis butir soal yang mencakup analisis tingkat kesukaran dan daya beda butir soal. Teknik reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 15.00 for windows. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : (1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi. Maksudnya, semakin tinggi bebasnya efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan variabel tergantungnya budaya organisasi, maka semakin tinggi budaya organisasi. Sebaliknya, semakin rendah efektivitas kepemimpinan kepala maka semakin rendah pula budaya organisasi. (2) Peran efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi sebesar 0,239 atau 23,9%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi budaya organisasi sebesar 76,1% diluar variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. (3) Tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tergolong sangat tinggi dan hasil kategori budaya organisasi tergolong sangat tinggi.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah

PENDAHULUAN

Tujuan Pendidikan Nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya maka sangat dibutuhkan peran pendidik yang profesional. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut tugas yang dibebankan kepada guru tidaklah sederhana, karena ditentukan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi individu guru itu sendiri, lingkungan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar yaitu sekolah, teman sejawat, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam sub sistem

pendidikan tersebut, sedangkan faktor eksternal meliputi pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*), lingkungan sekolah, dan hukuman (*punishment*) pencitraan masyarakat terhadap lembaga pendidikan itu sendiri.

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan budaya kerja di lingkungan pendidikan atau budaya sekolah. Catalin (2011) menyatakan bahwa setiap organisasi (sekolah) mempunyai budayanya sendiri, berupa serangkaian nilai, norma, aturan moral, dan kebiasaan, yang telah membentuk perilaku dan hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya. Budaya organisasi sekolah berpengaruh tidak hanya pada kegiatan warga sekolah, tetapi juga motivasi dan semangat kerja. Budaya sekolah dibentuk dalam jaringan yang sifatnya formal. Serangkaian nilai, norma, dan aturan ditentukan dan ditetapkan pihak sekolah sebagai panduan bagi warga sekolah dalam berfikir, bersikap, dan bertindak. Budaya sekolah yang efektif merupakan nilai-nilai kepercayaan dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan

komitmen seluruh personel untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. Budaya sekolah yang kuat dan kondusif akan dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi berprestasi guru dalam mensukseskan pembelajaran.

Pada kenyataannya tidak semua sekolah memiliki budaya yang kuat dan kondusif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusnawan, dkk., (2012) diperoleh hasil observasi pada tahun 2011 di 5 wilayah SMAN Kabupaten Bogor terhadap 257 orang guru PNS, diperoleh data rata-rata kehadiran untuk yaitu 88, 20 %, dan yang tidak hadir 11,80 %. Berdasarkan fakta tersebut masih terdapat guru-guru yang mangkir dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sagala (2008) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan sekolah penting untuk diperhatikan mengingat fungsi kepala sekolah ada berbagai macam, yaitu: kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai *leader*

(pemimpin), kepala sekolah sebagai innovator. Adapun tugas-tugas kepala sekolah yaitu: menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Tugas pemimpin tersebut akan berhasil dengan baik apabila setiap pemimpin memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya. Oleh sebab itu kepemimpinan akan tampak dalam proses kepemimpinan kepala sekolah dalam merencanakan, mengatur organisasi sekolah, mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain, dan melakukan pengontrolan berjalan

efektif. Untuk menciptakan sekolah yang efektif dan efisien, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkatan sekolah dan ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan diharapkan mampu memegang tugas dan bertanggung jawab memegang peran aktif dalam memajukan sekolah atau lembaga pendidikan (Landrito dan Sarros, 2013).

Budaya organisasi adalah sistem yang mengarahkan perilaku individu agar searah dengan tujuan organisasi. Dalam hal mengubah budaya maka pimpinan harus mampu mengubah dirinya terlebih dahulu. Pimpinan organisasi harus mau menerima tanggung jawab dalam rangka perubahan budaya. Perubahan budaya tidak mungkin dilakukan dalam sekejap waktu tetapi secara bertahap dan memerlukan waktu. Pemimpin jangan membuat suatu kesalahan dalam tahapan pelaksanaan program budaya kerja, karena bila hal tersebut terjadi maka dapat melemahkan semangat dan menurunkan kepercayaan bawahan terhadap pimpinan (Robbins, 2003).

Budaya organisasi diukur dengan alat skala dengan aspek-

aspeknya berdasarkan pendapat Yudhaningsih (2011), yaitu aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi.

Budaya organisasi yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu: (a) Lingkungan usaha; lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan. (b) Nilai-nilai (*values*); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi. (c) Panutan/keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya. (d) Upacara-upacara (riset dan ritual); acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya. (e) Network; jaringan komunikasi informal didalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

Sudirman (2013) berpendapat bahwa efektivitas adalah setiap proses kegiatan dan pengembangan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu

yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia. Ditegaskan pula bahwa dalam hal penetapan tujuan sangat penting ketepatannya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan atau harapan apa saja yang memang dibutuhkan dalam hal pencapaian efektivitas secara keseluruhan. Sehingga dibutuhkan adanya perencanaan-perencanaan yang tepat pula, agar semakin efektifnya suatu kegiatan atau proses yang dilakukan pada suatu organisasi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, Rusyan (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa,

juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Kepemimpinan yang efektif menurut Mustiningsih (2013) adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional, dan yang tercermin dalam kecekatanya mengambil keputusan. Artinya, pemimpin harus mampu menerobos *lack of urgency* dan *lack of momentum*. Pendapat tersebut diperkuat oleh Maccoby (2011) yang menyebut bahwa pemimpin harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya.

Efektivitas kepala sekolah diukur dengan menggunakan skala, dengan indikator berdasarkan

pendapat Dukhri (2008), dengan aspek-aspeknya adalah (1) kejelasan tujuan dan jadwal penyelesaian, (2) perhatian terhadap guru dengan indikator keramahan dukungan dalam melaksanakan tugas, (3) kerja sama terhadap guru dengan indikator kerja sama dalam penyelesaian tugas, (4) pengarahan terhadap guru dengan indikator pengarahan dalam tugas, (5) pengawasan terhadap guru dengan indikator pengawasan terhadap tugas yang diberikan, dan (6) pengambilan keputusan terhadap guru dengan indikator proses pengambilan keputusan. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka efektivitas kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi atau sebaliknya.

Faktor perilaku kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mewujudkan visi dan misinya sebagai lembaga kependidikan, karena perilaku kepemimpinan yang efektif akan mampu memotivasi guru menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif untuk mencapai pelaksanaan kerja yang terbaik. Dengan kata lain perilaku

kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi. Artinya semakin tinggi skor lingkungan budaya organisasi, maka efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Sukoharjo yang terdiri dari 12 Kecamatan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mengandung semua karakteristik populasi, artinya sampel harus mencerminkan populasi dan merupakan duplikat yang cermat bagi populasi. Pendapat tersebut dipertegas oleh Arikunto (2010) bahwa sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang teliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah di Kecamatan Sukoharjo yang berjumlah 42 orang.

Pemilihan subjek ini menggunakan teknik *cluster random*

sampling, artinya subjek penelitian mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu skala efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan skala budaya organisasi.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*. Alasan menggunakan teknik korelasi *product moment* karena di dalam penelitian ini hanya ada dua variabel yang terlibat yaitu efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang masing-masing berjangka interval dan ingin dicari korelasi antara kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh hasil r sebesar 0,489 dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0.01$) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi. Maksudnya, semakin tinggi variabel bebasnya efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan variabel terikatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi budaya organisasi.

Adanya perkembangan masyarakat dan tuntutan terhadap kinerja sekolah agar memiliki keluaran yang baik, maka sekolah perlu mengembangkan budaya organisasi sekolah yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian sekolah harus lebih profesional dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam pengelolaan kegiatan-kegiatannya. Yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang yang memiliki kemampuan profesional yang bekerja berdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran. Seorang pemimpin yang efektif harus memperhatikan dengan baik orang maupun produksi. Ini berarti bahwa ia harus menciptakan iklim agar orang dapat bekerja sama untuk mendapatkan hasil yang bermutu sehingga akan memunculkan kepuasan dalam bekerja (Mulyasa, 2009).

Kepemimpinan efektif berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan

kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok dalam rangka mencapai tujuan sekolah/institusi. Tugas utama yang diemban oleh seorang kepala sekolah adalah memimpin jalannya proses belajar mengajar di sekolah menuju pencapaian hasil belajar yang maksimal. Sebagai pemimpin pembelajaran, kepala sekolah bertanggung jawab atas prestasi atau hasil belajar siswa di sekolah yang dipimpinnya. Dalam kajian mengenai sekolah yang efektif, tanggung jawab langsung untuk memajukan dan meningkatkan pembelajaran di sekolah adalah kepala sekolah.

Keberhasilan kepala sekolah efektif sebagai pemimpin pembelajaran antara lain; *Pertama*,

sebagai penyedia sumber daya, menunjukkan kemampuan dan manajemen waktu dan sumber daya yang secara efektif, menunjukkan kondisi kelas sebagai master pengubah, dan mampu mengenal dan memotivasi anggota staf sekolah. *Kedua*, sebagai sumber instruksional terlihat dan memajukan kondisi kelas yang efektif untuk menunjang hasil belajar, mendorong staf pengajar untuk menggunakan berbagai macam materi pengajaran dan strategi belajar mengajar, memberikan perhatian dan mampu mengembangkan gagasan inovatif. *Ketiga* sebagai komunikator, menyampaikan visi sekolah secara jelas, memahami tujuan sekolah serta mampu menerjemahkan, membina hubungan yang efektif dengan *stakeholders*, jelas dalam menyampaikan sesuatu baik lisan maupun tulisan. *Keempat*, kehadirannya bermakna, mampu berinteraksi dan mempengaruhi seluruh lingkungan sekolah (guru, staf, siswa dan petugas lainnya).

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kepemimpinan seorang kepala sekolah. Sedangkan sekolah

sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah (Depdikbud, 2013).

Sekolah sebagai organisasi memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Dengan demikian budaya organisasi sekolah merupakan persepsi, pikiran-pikiran, ide-ide, perilaku, kebiasaan dan norma-norma serta peraturan-peraturan yang diyakini dan dijadikan pedoman bagi warga sekolah dalam menentukan arah dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Sebagai suatu organisasi sekolah menunjukkan

kekhasan sesuai dengan *core* bisnis yang dijalankan, yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan pembelajaran, yaitu menumbuhkembangkan peserta didik sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan.

Semua organisasi mempunyai satu budaya dimana budaya tersebut mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya, lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja. Setiap karyawan dan manajemen seharusnya memiliki sudut pandang atau pemahaman yang sama tentang makna budaya organisasi sehingga efektivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya dalam organisasi diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja,

keadilan, dan integritas kepribadian (Yudhaningsih, 2011).

Kelemahan penelitian ini yaitu skala efektivitas kepemimpinan diisi oleh Kepala Sekolah, sehingga hasil penelitian kurang objektif. Hal tersebut dapat dimaklumi mengingat setiap Kepala Sekolah akan lebih memilih kepemimpinannya baik dan efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi pada kepala sekolah di Sekolah dasar Sukoharjo, diperoleh kesimpulan, sebagai berikut: (1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi. Maksudnya, semakin tinggi variabel bebasnya efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan variabel terikatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi budaya organisasi. Sebaliknya, semakin rendah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendah pula budaya organisasi. (2) Peran efektivitas

kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi sebesar 0,239 atau 23,9%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi budaya organisasi sebesar 76,1% diluar variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. (3) Tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tergolong sangat tinggi dan hasil kategori budaya organisasi tergolong sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan saran kepada siswa dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

Pertama, bagi kepala sekolah di Sukoharjo hendaknya mempertimbangkan aspek budaya organisasi pada saat menerapkan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas. Saran ini didasarkan atas temuan penelitian bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap budaya organisasi.

Kedua, hendaknya kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sukoharjo mempertahankan efektivitas gaya kepemimpinannya, dengan cara: (a) meningkatkan

kemampuan kepemimpinannya dan (b) memupuk dengan “reward” bagi Kepala Sekolah yang telah memiliki kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) kepemimpinan yang tinggi atau optimal. Kesempatan tersebut bisa dilakukan melalui pendidikan formal atau studi lanjutan maupun melalui *training* sesuai dengan bidang dengan proses dan hasil yang terkontrol oleh kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Ketiga, para kepala SMA di kota Batu yang tingkat kecerdasan intelektual (IQ).

Mengingat hasil penelitian ini masih ada kelemahan yaitu dalam pembuatan skala karena keterbatasan pengetahuan peneliti dan saat pengumpulan data yang tidak ditunggu oleh peneliti. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memahami terlebih dahulu teori-teori yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti selanjutnya dalam pembuatan skala. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menunggu saat pengumpulan data, sehingga data yang diperoleh dapat lebih akurat. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya

dalam pengisian instrumen penelitian hendaknya dilakukan oleh guru, karena instrumen yang dijawab oleh Kepala Sekolah cenderung bersifat subjektif.

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama tentang budaya organisasi untuk memperhatikan faktor lain seperti factor komunikasi antarpersonal, motivasi kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, unruk efektivitas secara ideal lebih tepat yang mengisi skala adalah yang dipimpin supaya hasil penelitian lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Catalin, T. 2011. *International Scientific Conferenc Organizational Culture*. Vol.02. No.03. Hal. 62-67.
- Depdikbud. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Dukhri. 2008. Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kebijakan Karier dengan Motivasi Berprestasi

- Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. *Tesis* (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Landrito, L., and Sarros J.C. 2013. Effective Leadership and Workplace Diversity. *International Leadership Journal*. Vol. 3. No. 4. Hal. 3-21.
- Kusnawan, E., Sunaryo, W., dan Yusuf, A. 2012. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Lingkungan Kabupaten Bogor. *Jurnal Penabur*. Vol. 5 No. 3. Hal. 12-25.
- Maccoby, O. 2011. Relationship between Distributed Leadership and Sustainable School Improvement. *Int J Edu Sci*, 5(1): 69-74.
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mustiningsih. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Rusyan, B. 2000. Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi*. Volume 33, No. 2, 133 – 146
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi–Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. alih bahasa H. Pujaatmaka, edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Sagala, S. 2008. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudirman, Firmansyah. 2013. Pemberian Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 1 (1): 46-56).
- Yudhaningsih, Resi. 2011. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.