

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan suatu organisasi, yaitu organisasi sosial yang mempunyai struktur tertentu yang melibatkan sejumlah orang dengan tugas melaksanakan suatu fungsi untuk memenuhi harapan masyarakat. Dalam organisasi pendidikan, guru merupakan individu yang mempunyai peranan penting dalam menciptakan suatu kondusif untuk terciptanya proses belajar mengajar di sekolah. Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan bidang-bidang lain didasari oleh keberhasilan pembangunan bidang pendidikan. Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang memiliki andil besar untuk menentukan masa depan suatu bangsa, pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dalam undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3, “tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab”. Guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional khususnya guru harus mampu mengembangkan dan membentuk anak sesuai dengan minat dan bakatnya, sehingga guru dituntut untuk terus meningkatkan kualitas keprofesionalnya melalui

pendidikan, pelatihan dan kegiatan sejenis lainnya untuk dapat memiliki komitmen, budaya organisasi dan kecerdasan emosional yang baik.

Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan yang *representative*/budaya organisasi, kepemimpinan visioner kepala sekolah, kepercayaan, peran serta orang tua, masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah, serta guru sebagai ujung tombak. Guru sebagai pendidik, dinyatakan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab 11 pasal 29, sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian. Peran guru sangat menentukan dalam penyelenggaraan pendidikan, baik secara praktis dilapangan/kelas maupun manajemen pendidikan di sekolah. Guru bertanggungjawab secara langsung untuk mewujudkan kurikulum yang direncanakan menjadi kegiatan yang nyata di sekolah.

Pendidikan itu harus menciptakan suasana yang membahagiakan baik untuk guru, peserta didik, orang tua dan semua pihak. Peserta didik dan guru tidak memiliki jarak dalam proses belajar mengajar, maka di situ akan muncul pola *sharring* ilmu pengetahuan antar murid dan guru, sehingga peserta didik dapat menikmati suasana belajar dan mengajar di sekolah.

Pembangunan di bidang pendidikan merupakan faktor yang sangat strategis dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia, sehingga bangsa Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang menuntut daya saing tinggi. Sejalan dengan konteks tersebut, pemerintah telah berupaya secara terencana dan terarah membangun sektor pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan secara berkesinambungan.

Untuk menciptakan dan mempertahankan kepercayaan sekolah yang memuaskan, perlu diusahakan adanya lingkungan kerja/budaya organisasi yang adil dan wajar dimana guru merasa diperlakukan layak sebagai manusia dalam menjalankan tugasnya. Perlu adanya kesadaran dari Kepala Sekolah untuk menciptakan gairah dan peningkatan moral kerja para guru dengan memperhatikan kebutuhan guru tersebut akan suasana dan budaya organisasi yang memuaskan.

Budaya organisasi menuntut kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggungjawab, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya di dalam organisasi dan merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi kuat serta tujuan dapat terakomodasi sehingga dapat menimbulkan kepercayaan. Secara spesifik budaya dalam organisasi ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization serta administration process* yang berlaku.

Budaya organisasi merupakan pedoman etik organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi sekaligus menjadi identitas yang mendasari organisasi. Kebutuhan adanya suasana yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah di sepakati organisasi memberikan dorongan kepada guru untuk memberikan kontribusi dalam dunia kerja.

Lingkungan organisasi yang baik akan menciptakan komitmen dan menginspirasi setiap individu untuk lebur dalam budaya kerjasama yang akan membantu peran kepala sekolah dalam menyelaraskan waktu, uang, peluang, dan pengembangan sumber daya manusia dalam menciptakan suatu lingkungan kerja dan budaya kerjasama,

dimana setiap individu dapat berkomitmen untuk bekerja dengan sepenuh hati dan efektif serta bersedia untuk bekerjasama secara kooperatif dan kolaboratif dengan berbagai *stakeholder* untuk tujuan perbaikan dan mengembangkan berbagai macam kreativitas untuk memilih strategi terbaik dalam peningkatan mutu pendidikan yang sesuai di lingkungan kerjanya. Komitmen harus dibangun dan dimulai dari para pemimpin pendidikan yang akan dijadikan model keteladanan yang kemudian akan diikuti oleh para guru dan karyawan, selanjutnya oleh para siswa.

Rendahnya kinerja guru akan berakibat kualitas proses pembelajaran tetap rendah, sehingga upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peningkatan kualitas/kemampuan guru, yaitu melalui peningkatan keterampilan, disiplin, motivasi dan etos kerja yang tinggi merupakan kebutuhan yang wajar dari tuntutan dunia pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 tahun 2007 menyebutkan bahwa standar kompetensi pedagogik guru terdiri dari (a) menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. (f) memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa. (h) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Mengingat pentingnya kinerja guru menentukan keberhasilan pendidikan, maka peningkatan kinerja guru menjadi skala prioritas dalam upaya pencapaian peningkatan kualitas pendidikan. Hal tersebut merupakan tanggungjawab Kepala Sekolah untuk meningkatkan fungsi-fungsi manajerial dan kepemimpinan bagi guru dan staf.

Guru merupakan sumber daya manusia yang profesional dituntut meningkatkan kompetensinya. Guru harus sanggup dan mampu melaksanakan tugas serta bertanggungjawab dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, baik tingkat lulusan maupun di terima di perguruan tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dominan keberhasilan dan kemajuan sekolah sebagai suatu organisasi. Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan, membimbing dan mengarahkan tim kerja, semangat memimpin dan kompetensi kepala sekolah diperlukan dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Rendahnya efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada buruknya lingkungan kerja, rendahnya budaya kerja, rendahnya disiplin, serta menurunnya kinerja guru yang akan mengakibatkan menurunnya mutu lulusan. Rendahnya mutu guru, rendahnya kualitas layanan belajar akan berdampak pada seluruh komunitas sekolah yang berdampak pula pada tidak dimilikinya budaya mutu dan budaya kerjasama serta tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada keunggulan sehingga mengakibatkan sekolah tidak mampu merespon perubahan yang terjadi. Hal ini disebabkan kepala sekolah sebagai manajer tidak mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal, tidak mampu bertahan dan maju dalam menghadapi tantangan dan perubahan, serta tidak berhasil mengelola sekolahnya dalam mengikuti *trend* yang sedang berlangsung dan menjadi tantangan untuk membangun pondasi yang solid bagi pembentukan budaya mutu sekolah.

Kepercayaan juga berhubungan terhadap kinerja guru pada organisasi/sekolah, menurunnya kepercayaan guru terhadap pimpinan maupun organisasinya akan mengakibatkan menurunnya kinerja guru. Semakin tingginya kepercayaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kompetensi profesional guru yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru pada organisasi/sekolah tersebut. Agar dipercaya, seorang pemimpin organisasi tentu mutlak harus memiliki integritas dan kejujuran serta peduli pada etika dan moral, memiliki pendirian yang teguh, selalu berusaha menepati janji, dan berkomitmen penuh bagi kemajuan organisasi dan kesejahteraan anggotanya. Pemimpin sebaiknya memiliki bakat, sikap, pengetahuan, keterampilan, dan gaya yang sesuai. Dengan kata lain, pemimpin harus benar-benar memiliki kompetensi yang dibutuhkan serta kesediaan memikul tanggung jawab sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam organisasi.

Guru beranggapan bahwa orang yang dipercayainya akan memenuhi kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan di pandang dari segi psikologinya. Rendahnya kinerja guru mencerminkan kurangnya tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya, mempersoalkan kinerja guru berarti mempersoalkan tanggungjawabnya.

Rendahnya kinerja sekolah termasuk di dalamnya unsur guru SMA Negeri di Kota Tangerang Selatan dapat dilihat diantaranya dari hasil Ujian Nasional. Berdasarkan data dari Pusat Penilaian Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selama lima tahun terakhir, yaitu: 1) Ujian Nasional tahun pelajaran 2014/2015, yaitu Program IPA dengan rata-rata nilai 68.05 dan Program IPS dengan rata-rata nilai 60,96, 2) Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) tahun pelajaran 2015/2016, yaitu Program IPA

dengan rata-rata nilai 60,08 dan Program IPS dengan rata-rata nilai 55,61, 3) Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) tahun pelajaran 2016/2017, yaitu Program IPA dengan rata-rata nilai 62,49 dan Program IPS dengan rata-rata nilai 58,59, 4) Ujian Nasional tahun pelajaran 2017/2018, yaitu Program IPA dengan rata-rata nilai 63,39 dan Program IPS dengan rata-rata nilai 58,30, dan 5) Ujian Nasional tahun pelajaran 2018/2019, yaitu Program IPA dengan rata-rata nilai 67,63 dan Program IPS dengan rata-rata nilai 59,21. Hasil tersebut disebabkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja guru yang belum optimal, sehingga berdampak pada rendahnya mutu pendidikan dan lulusan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aktivitas manajerial dalam mengidentifikasi faktor penyebab adanya penurunan kinerja guru di sekolah yang dipimpin, selanjutnya pengambilan kebijakan dan keputusan sebagai inti dari kepemimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus berupaya mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam mengelola perubahan yang terjadi di sekolah. Kenyataan ini menuntut peningkatan kualitas pendidikan yang berkaitan dengan input, proses, *output*, dan *outcome*. Input pendidikan yang bermutu adalah pendidik, karyawan, peserta didik, kurikulum, sarana-prasarana, serta aspek penyelenggaraan pendidikan. *Output* yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. *Outcome* yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Mutu sekolah yang baik dapat dilihat dari berbagai komponen, misalnya hasil ujian nasional minimal predikat B ($70 < \text{nilai} \leq 85$) untuk setiap mata pelajaran, angka putus sekolah 0%, serta banyaknya siswa yang melanjutkan kejenjang sekolah yang lebih

tinggi melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) dan Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Kebijakan Kemendikbud yang baru akan menghapus Ujian Nasional (UN) mulai tahun 2021 mendatang. Penghapusan UN yang dimaksud adalah UN tidak akan menjadi syarat penentuan kelulusan peserta didik. UN akan diganti dengan *assessment* kompetensi minimum dan survei karakter. *Assessment* tidak dilakukan berdasar mata pelajaran atau penguasaan materi kurikulum seperti saat ini. *Assesment* melakukan pemetaan terhadap dua kompetensi minimum siswa yaitu *Literasi* dan *numerisasi*. *Literasi* bukan hanya kemampuan membaca, tetapi kemampuan menganalisis suatu bacaan dan memahami konsep isi tulisan tersebut dan *numerisasi* kemampuan menganalisis menggunakan angka.

Waktu pelaksanaan Asesmen Kompetensi Minimum dan survei karakter akan dilakukan ditengah jenjang pendidikan bukan diakhir jenjang pendidikan seperti Ujian Nasional. Alasan pelaksanaan Asesmen Kompetensi Minimum dan Survei Karakter dilakukan ditengah jenjang pendidikan adalah sekolah dan guru bisa memberikan perbaikan pada anak sebelum lulus pada jenjang itu. Karena dilakukan pada tengah jenjang pendidikan, tidak bisa digunakan sebagai alat seleksi siswa yang menimbulkan stress pada anak dan orang tua akibat Ujian.

Berdasarkan hasil survei data awal yang dilakukan oleh peneliti secara acak terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tangerang Selatan dengan menggunakan frekuensi jawaban responden, diperoleh hasilnya bahwa dari 30 (tiga puluh) orang guru rata-rata terdapat 62% yang sudah melaksanakan kinerja secara optimal dan selebihnya 38% belum optimal. Penilaian kinerja guru berdasarkan indikator penilaian kinerja guru

(permendikbud no. 35 tahun 2010). Gambaran mengenai kinerja guru SMA Negeri di Kota Tangerang Selatan sebagai berikut :

- 1) Sebesar 40% guru belum optimal dalam mengenal karakteristik peserta didik, yang meliputi; mengidentifikasi karakteristik peserta didik, mendapatkan kesempatan yang sama dalam kegiatan pembelajaran, dan membantu mengembangkan potensi serta mengatasi kekurangan peserta didik.
- 2) Sebesar 43% guru belum optimal pada penguasaan teori-teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, yang meliputi; teknik untuk memotivasi kemauan belajar, merencanakan kegiatan pembelajaran dan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran.
- 3) Sebesar 39% guru belum optimal pada pengembangan kurikulum, yang meliputi; merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus, urutan materi pembelajaran, dan memilih materi pembelajaran.
- 4) Sebesar 39% guru belum optimal pada kegiatan pembelajaran, yang meliputi; melaksanakan aktivitas pembelajaran, mengelola kelas yang efektif, menggunakan alat bantu mengajar, dan menganalisis hasil belajar.
- 5) Sebesar 33% guru belum optimal pada penilaian dan evaluasi, yang meliputi; menyusun alat penilaian, melaksanakan penilaian, menganalisis hasil penilaian, dan manfaat hasil penilaian.
- 6) Sebesar 33% guru belum optimal pada etos kerja dan tanggungjawab, yang meliputi; mengawali dan mengakhiri pelajaran dengan tepat waktu, meninggalkan kelas, memenuhi jam mengajar, menyelesaikan tugas administrasi, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah.

Gambaran mengenai kinerja guru SMA Negeri di Kota Tangerang Selatan, diperoleh dari beberapa sekolah yang menyebutkan kinerja guru sampai saat ini masih belum optimal. Banyak faktor yang di duga dapat berhubungan dengan kinerja guru, antara lain kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi/lingkungan sekolah, motivasi kerja, promosi jabatan, kesejahteraan dan penghasilan, kepuasan kerja, kepercayaan, supervisi, dan kreativitas.

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Apabila kinerja guru baik maka kualitas pendidikan menjadi baik atau sebaliknya. Mengingat pentingnya kinerja guru menentukan keberhasilan pendidikan, maka peningkatan kinerja guru menjadi skala prioritas dalam upaya pencapaian peningkatan kualitas pendidikan.

Banyak faktor yang berkaitan dengan kinerja guru antara lain:

1. Kepemimpinan visioner kepala sekolah ditunjukkan oleh aspek perilaku kepala sekolah dalam mencetuskan suatu gagasan atau ide visi sekolah untuk merumuskan tujuan sekolah yang dicita-citakan melalui proses penciptaan dan perumusan visi, transformasi visi dan implementasi gagasan-gagasan ideal yang harus diwujudkan melalui komitmen semua personil. Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu sekolah memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan sekolah tersebut untuk menyelenggarakan berbagai kegiatannya. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan kinerja guru?

2. Budaya organisasi merupakan keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat yang memiliki sekumpulan program pemikiran yang sama sehingga dapat dibedakan dengan anggota dari kelompok yang lainnya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi terbentuk dari proses interaksi anggotanya, yang mencakup; nilai kebersamaan, nilai kreativitas dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?.

3. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri guru, baik dorongan yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ektrinsik*) untuk melakukan aktivitas dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung kepada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru?.

4. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya serta diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain.

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja guru?

5. Kesejahteraan merupakan salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga

diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Maka setiap individu membutuhkan kondisi yang sejahtera, baik sejahtera dalam hal materil dan non materil sehingga dapat terciptanya suasana yang harmonis dalam bermasyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja guru?

6. Kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan menyenangkan yang bersifat positif atau negatif dari pengalaman kerja seseorang atas sifat pekerjaan, tanggungjawab, pengawasan/supervisi, rekan kerja, kenyamanan kerja, penghargaan, hukuman, dan kesempatan promosi pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru?.

7. Kepercayaan merupakan suatu proses ketergantungan-historis didasarkan pada sampel-sampel pengalaman yang relevan namun terbatas. Kepercayaan para bawahan terhadap pemimpin merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja. Kepercayaan merupakan hubungan yang bergantung satu sama lain.

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kepercayaan dengan kinerja guru?

8. Supervisi kepala sekolah merupakan proses bantuan, bimbingan, dan pembinaan supervisor kepada guru yang memperbaiki proses pembelajaran. Layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (*goal, material, technique, method, teacher, student, anenvironment*).

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara supervise kepala sekolah dengan kinerja guru?

9. Kreativitas guru merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru di sini bukan berarti harus sama sekali baru, tetapi dapat juga sebagai kombinasi dari unsur-unsur yang telah ada sebelumnya. Profesi guru sebagai bidang pekerjaan khusus dituntut memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kreativitas guru dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dicermati berbagai variabel yang terkait dengan kinerja guru. Agar penelitian menjadi lebih fokus, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada masalah kinerja guru sebagai variabel terikat dan kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepercayaan sebagai variabel bebas. Unit analisisnya adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA Negeri Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka secara operasional permasalahan penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?

3. Apakah terdapat hubungan antara kepercayaan dengan kinerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kepercayaan secara bersama-sama dengan kinerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepercayaan secara bersama-sama dengan kinerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepercayaan secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk menemukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru melalui, yaitu:

1. Hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru
3. Hubungan kepercayaan guru dengan kinerja guru
4. Hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.
5. Hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kepercayaan secara bersama-sama dengan kinerja guru.
6. Hubungan budaya organisasi dan kepercayaan secara bersama-sama dengan kinerja guru.
7. Hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi dan kepercayaan guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap dua aspek, yaitu menemukan kebaruan secara teoritis dan menemukan kebaruan secara praktek, sebagai berikut :

1. Kegunaan untuk menemukan kebaruan secara teoritis, yaitu :
 - a. Ditemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian ini, yaitu sintesis kinerja guru, sintesis kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi dan kepercayaan.
 - b. Menambah wawasan pengetahuan dan kajian pada bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.
 - c. Menambah referensi dalam penelitian-penelitian pendidikan, antara lain sebagai bahan diskusi ilmiah bagi pembahasan terhadap teori-teori yang telah ada.
 - d. Pengetahuan untuk penelitian selanjutnya tentang konsep-konsep kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi dan kepercayaan terhadap kinerja guru.
2. Kegunaan untuk menemukan kebaruan secara praktek, yaitu :
 - a. Bagi guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas baik di luar kelas maupun dalam mengajar dan mendidik siswa, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.
 - b. Bagi kepala sekolah lebih intensif dalam memberdayakan kemampuan yang dimiliki guru, mendorong budaya sekolah dan kepercayaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

- c. Bagi sekolah menjadi bahan masukan dalam menyusun rencana strategis dan rencana teknis dalam peningkatan kinerja sekolah melalui peningkatan faktor-faktor pemberdayaan guru oleh kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi dan kepercayaan terhadap kinerja guru.
- d. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam mencari terobosan dan upaya positif tentang kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepercayaan sehingga dapat berdampak terhadap kinerja guru.
- e. Bagi masyarakat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pendidikannya.