

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN *INSTRUCTIONAL LEADERSHIP* DENGAN KEPERCAYAAN (Sebuah Studi Korelasional Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Barru)

ANDI KILAWATI

Dosen PGSD Universitas Cokroaminoto Palopo
andikilawati@gmail.com

Abstract : *This study aim to determine the general Cultural Relations Organization and instructional leadership with Confidence At Primary School Teachers in the District Barru South Sulawesi. This research is quantitative. The research model used role in this research is correlational model. The research hypothesis was tested using analysis of variance (ANOVA) two lanes. The sample was an elementary school teacher in the district of Barru. The results of this study indicate that: (1) there is a positive relationship between organizational culture and beliefs; (2) there is a positive relationship between instructional leadership with trust; (3) there is a positive relationship with the same between organizational culture and instructional leadership with trust; Based on the results of this study concluded that there is a positive relationship between organizational culture and Instructional leadership with trust in the elementary school teachers in the district of Barru South Sulawesi .*

Keywords: *Organizational Culture, instructional Leadership, Trust.*

Abstrak: Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Sekolah dengan Kepercayaan Pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Barru Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional. hipotesis penelitian ini diuji menggunakan analisis varians (ANAVA) dua jalur. Sampel penelitian ini adalah guru SD di kecamatan Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kepercayaan; (2) terdapat hubungan positif antara kepemimpinan sekolah dan kepercayaan; (3) terdapat hubungan positif secara bersama sama antara budaya organisasi dan kepemimpinan sekolah dengan kepercayaan; Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan sekolah dengan kepercayaan pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Barru Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Instructional leadership*, Kepercayaan.

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa

dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, namun faktanya pendidikan di Indonesia Belum optimal.

Faktanya kualitas pendidikan di Indonesia Masih tergolong rendah. Ranking sistem pendidikan dunia 2015 telah dirilis, Indonesia berada pada urutan ke 69 dari 76 negara.

Data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Barru terkait hasil survey pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Barru bahwa terdapat kesenjangan pada kepercayaan guru terhadap Sekolah. Data tersebut menyatakan bahwa dari seluruh populasi guru Sekolah Dasar yang terdapat di Kabupaten Barru, terdapat 60 persen guru yang tidak percaya terhadap kepemimpinan sekolahnya, dan 40 persen guru yang percaya terhadap kepemimpinan sekolahnya. Hal ini kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi yang kurang baik berkontribusi negatif pada kepercayaan guru terhadap sekolah dasar sebagai organisasi pendidikan formal.

Burhanuddin menguraikan Bahwa budaya sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kepercayaan guru terhadap sekolah di Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Budaya sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah

berhubungan dengan kepercayaan guru terhadap sekolah di Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Penelitian ini terdiri dari 100 responden, dengan hasil penelitian bahwa tingkat kepercayaan guru terhadap sekolah mereka adalah signifikan dengan tingkat kepercayaan guru terhadap sekolah diperlihatkan dengan angka persentase 66%. Melihat kondisi tersebut, kepercayaan guru Sekolah Dasar di Kabupaten Barru masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi pada pendidikan sekolah Dasar di Kecamatan Barru disebabkan oleh adanya kontribusi budaya sekolah dan kepemimpinan yang kurang di sekolah dengan rendahnya kepercayaan guru terhadap sekolah tempat mengajar dan didukung dengan data survey Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sebelumnya.

Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi pada pendidikan sekolah Dasar di Kecamatan Barru disebabkan oleh adanya kontribusi budaya sekolah dan kepemimpinan yang kurang di sekolah dengan rendahnya kepercayaan guru terhadap sekolah tempat mengajar. Hal

ini didukung dengan data survey dinas pendidikan kabupaten Barru dan penelitian oleh Burhanuddin yang telah dijelaskan sebelumnya. Terkait dengan problematika tersebut, maka sangat perlu ditingkatkan budaya organisasi dan kepemimpinan sekolah yang sesuai dengan karakter sekolah Dasar. Sehingga uotputnya dapat meningkatkan kepercayaan guru dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Sebagaimana yang dikatakan Colquitt bahwa *“Trust is defined as the willingness to be vulnerable to a trustee based on positive expectation about the trustee’s actions and intentions”*. Kepercayaan berarti kesediaan untuk menerima otoritas berdasarkan harapan positif tentang tindakan otoritas dan fungsinya. Artinya bahwa *trust* merupakan suatu situasi ketika guru percaya terhadap fungsi otoritas di sekolahnya, sehingga memiliki harapan positif dan semangat mengajar yang tinggi.

Untuk meningkatkan kepercayaan, maka diperlukan budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan sekolah yang positif pula. Stephen P. Robbin (1996) mengemukakan bahwa *“organizational*

culture refer to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization. This system of shared meaning is a set of characteristics that the organization values.” Berdasarkan definisi ini ia mengungkapkan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi di sekolah dasar berbeda dengan organisasi non kependidikan maupun organisasi pendidikan pada tataran yang lebih tinggi.

Menurut Colquitt (2009), *Trust is defined as the willingness to be vulnerable to a trustee based on positive expectation about the trustee’s actions and intentions*. Kepercayaan (*trust*) berarti kesediaan untuk menerima otoritas berdasarkan harapan positif tentang tindakan otoritas dan fungsinya. Artinya bahwa *trust* merupakan suatu situasi ketika guru percaya terhadap fungsi otoritas di sekolahnya, sehingga memiliki harapan positif dan semangat mengajar yang tinggi.

Selanjutnya, George dan Jones (2005) menyatakan *“trust is an*

expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed, or injured by their actions". Kepercayaan (*trust*) adalah ungkapan keyakinan terhadap orang lain atau kelompok orang di mana Anda tidak akan berisiko, dihancurkan, atau dilukai oleh tindakan mereka.

Lebih lanjut lagi, Netson dan Quick berpendapat bahwa *Trust* adalah "*the willingness to be vulnerable to the actions of another*". Kepercayaan adalah Kesiediaan individu untuk menggantungkan dirinya terhadap tindakan orang lain. Dengan demikian guru yang percaya terhadap sekolah, termasuk kepala sekolah dan rekan kerja akan bersedia melaksanakan peraturan sekolah dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja.

Straker (2008) memberikan empat definisi tentang kepercayaan pegawai. (1) Kepercayaan berarti dapat memprediksi apa yang orang lain akan lakukan dan situasi apa yang akan terjadi; (2) Kepercayaan berarti melakukan pertukaran dengan seseorang ketika anda tidak memiliki pengetahuan penuh tentang mereka, maksud mereka, dan hal-hal yang mereka tawarkan kepada anda;

(3) Kepercayaan berarti memberikan sesuatu sekarang dengan harapan bahwa hal itu akan dibayar kembali, dengan cara dan waktu yang tidak tentu di masa yang akan datang; (4) Kepercayaan berarti memungkinkan orang lain mengambil keuntungan dari kesediaan anda tetapi berharap bahwa mereka tidak akan melakukannya. Jadi kepercayaan merupakan harapan positif terhadap seseorang atau sekelompok orang, yang terjadi ketika mengetahui kemampuan seseorang tersebut.

Kepercayaan merupakan sebuah proses. Seseorang dapat dipercaya apabila didasarkan pada pengamatan atas perilakunya selama suatu periode tertentu, Sehingga para pemimpin perlu menunjukkan bahwa mereka memiliki integritas, kebajikan dan kemampuan dalam situasi dimana kepercayaan merupakan hal yang penting. *Trust* tidak dapat diminta atau dipaksakan tetapi harus dihasilkan. Kepercayaan timbul dari suatu proses yang lama sampai semua pihak di sekolah saling mempercayai. Apabila kepercayaan sudah terjalin antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan rekan mengajarnya, dan guru dengan budaya sekolah, maka usaha untuk

mengembangkan reputasi sekolah, kinerja guru, dan prestasi siswa lebih mudah.

Jika bawahan tidak percaya kepada pimpinan, maka komunikasi tidak efektif. Anggota hanya menanggapi apa yang mereka ingin tanggapi, hal yang tidak diinginkan tidak akan ditanggapi. Bertambahnya kesenjangan generasi, akan merugikan komunikasi interpersonal, begitu juga perbedaan status dan tidak kompatibelnya sesuatu. Dalam konteks sekolah, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, sikap apatis guru terhadap pekerjaan, dan tidak adanya komunikasi, melegitimasi bahwa di sekolah tersebut tidak ada saling percaya antar guru dengan guru maupun antar kepala sekolah dengan guru.

Kepercayaan bukan hanya dipengaruhi oleh pemimpin; karakteristik dari para pengikut juga mempengaruhi perkembangannya. Terdapat karakteristik utama yang mengarahkan kita untuk meyakini bahwa seorang pemimpin layak untuk dipercayai yaitu: integritas, kebajikan dan kemampuan. Maksudnya, kepercayaan timbul karena adanya suatu rasa percaya kepada organisasi dan

pemimpin yang memang mempunyai kualitas, seperti tindakan yang konsisten, kompeten, jujur, adil, bertanggung jawab, suka membantu dan rendah hati (*benevolent*).

Merujuk pada beberapa teori tersebut, maka disintesisikan bahwa *Trust* adalah kesediaan guru melaksanakan tugas dan kewenangan di sekolah atas dasar harapan positif mengenai tindakan ototritas dan fungsinya. Kepercayaan dapat diukur dengan dengan indikator: kesediaan untuk: (1) kesediaan mengikuti peraturan sekolah; 2) bekerjasama dengan rekan mengajar; 3) keterbukaan berbagi informasi; (4) kompetensi; (5) tindakan yang konsisten.

Budaya organisasi dipandang sebagai variabel yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Budaya organisasi dimanifestasikan dalam nilai-nilai, keyakinan, dan harapan bahwa para pemimpin menyampaikan dan melakukan; sikap dan perilaku karyawan; dalam pedoman etika; dalam kebijakan operasi. Budaya organisasi memberikan identitas untuk organisasi, dan mendefinisikan sifat dasar organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi di Sekolah Dasar

memberikan identitas kepada warga sekolah yang terdiri atas guru sekolah dasar, kepala sekolah, staf di sekolah dasar, dan siswa sekolah dasar. Sehingga menjadi pembeda antara organisasi di sekolah dasar dengan organisasi sekolah menengah, maupun organisasi non kependidikan.

Colquitt dan Wesson (2009) yang terkenal dengan "*Integrative Model of Organizational Behavior*"nya mendefinisikan budaya organisasi sebagai "*a field of study devoted to understanding, explaining, and ultimately improving the attitudes and behaviors of individuals and groups in organizations*". Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para guru, staf, dan kepala sekolah.

Demikian pula, Stephen P. Robbin (1996) mengemukakan bahwa "*organizational culture refer to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization. This system of shared meaning is a set of characteristics that the organization values.*"

Berdasarkan definisi ini ia mengungkapkan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi di sekolah dasar berbeda dengan organisasi non kependidikan maupun organisasi pendidikan pada tataran yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, Stroch menyatakan: "*Every organization has its own organizational culture-a system of shared values about what is important and beliefs about how things work that produce the norms and expectations of performance.* Jadi setiap organisasi memiliki budaya organisasi sendiri, yaitu merupakan sistem nilai bersama tentang apa yang diyakini dan penting tentang bagaimana sesuatu dikerjakan yang menghasilkan norma-norma dan kinerja yang diharapkan. Sekolah dasar memiliki budaya sendiri, disesuaikan dengan kepentingan pendidik dan siswa Sekolah Dasar.

Hal ini selaras dengan pendapat Jones (2010) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai: "*the set of shared values and norms that controls*

organizational members interactions with each other and with people outside the organization.” Budaya organisasi mencakup cara berinteraksi anggota organisasi, norma-norma yang diakui bersama, serta nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi, menganut filosofi tentang kebijakan bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, maka hal tersebut berpengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Dari uraian beberapa pendapat tersebut, Budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma yang diyakini bersama dan telah menjadi kebiasaan sehingga mempengaruhi pola pikir dan perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi di lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Hal tersebut dapat diukur dengan (1) perilaku anggota organisasi, (2) kebiasaan yang terus dilakukan, (3) peraturan bersama, (4) inovasi.

Kepemimpinan di Sekolah merupakan proses yang kompleks. hal Ini melibatkan keterampilan memimpin atau perilaku kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Kepemimpinan tidak

hanya satu instrumental dan perilaku aktivitas, tetapi juga simbolik dan budaya. Dengan demikian, seorang pemimpin di Sekolah harus mempunyai skill yang mampu mengarahkan dan membawahkan perubahan pendidikan menjadi lebih baik.

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “...*the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement*”. Maksudnya adalah, kepemimpinan merupakan penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut menuju pencapaian tujuan. Pada tataran Sekolah Dasar berarti kemampuan kepala sekolah mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya, dan kemampuan guru dalam mengarahkan siswanya dalam belajar, sehingga tujuan pendidikan di Sekolah Dasar tercapai.

Lussier (2010) secara sederhana mendefinisikan kepemimpinan itu sebagai “*process of influencing employees to work toward the achievement of organizational objectives*”. Proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Dalam

konteks sekolah dasar, kepemimpinan adalah sebuah proses kepala sekolah mempengaruhi guru agar melaksanakan tugasnya seperti mengajar sesuai kebutuhan siswa dan menyelesaikan administrasi kelas.

Mereka mengutamakan penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas anggota menuju pencapaian tujuan. Pengarahan tersebut dapat mempengaruhi interpretasi anggota, aktivitas kerja, komitmen untuk tujuan-tujuan penting, hubungan bersama anggota lainnya, dan akses untuk kerjasama serta dukungan dari unit kerja lainnya.

Selanjutnya, *leadership* menurut Balzac adalah sebagai berikut:

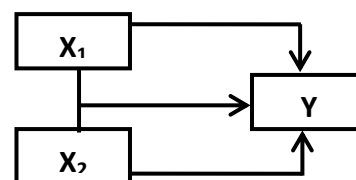
“fundamentally, leadership is the art of getting people to do what you want because it’s what they want. It is the art of enabling people to see that they will benefit by following you and then keeping them excited and enthusiastic about doing it. Using force to get people to follow you is not leadership-it is coercion”.

Balzac (2011) menganggap *leadership* sebagai kemampuan

seseorang untuk menggerakkan para staf atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dikaitkan dengan *leadership in school*, maka *leadership* merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mendorong guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing seperti mengajar bagi guru, belajar bagi siswa, menyelesaikan administrasi bagi staf dan guru.

Dari berbagai sumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa *instructional leadership* adalah kemampuan menanamkan keyakinan, mengajak, mengarahkan, merencanakan, dan menyusun strategi, memberikan motivasi, dan mengoordinasikan para guru dibawahnya untuk saling bekerja sama dalam mewujudkan tujuan pengajaran. Hal ini dapat diukur dengan; (1) teladan yang baik, (2) menciptakan ide, (3) memberikan dorongan dan arahan.

METODE PENELITIAN



Gambar 1 Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan:

X1 = budaya Organisasi (*organizational culture*)

X2 = *instructional Leadership*

Y = kepercayaan (*trust*)

Populasi target pada penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar, sedangkan populasi terjangkau adalah seluruh guru Sekolah Dasar di Kecamatan Barru yang berjumlah 99 orang. Sedangkan Sampel penelitian (n) ditentukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane, sehingga didapatkan 50 responden. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sample yang akan ditentukan

N:Jumlah populasi

d² :presisi yang ditetapkan (10%)

$$n = \frac{99}{99(0,1)^2 + 1} = \frac{99}{1,99} = 49,74 \text{ (dibulatkan)}$$

50 responden).

Dengan demikian dari populasi target 99 guru, maka diperoleh 50 guru sebagai sampel penelitian. Pemilihan sumber sekolah ditentukan dengan teknik random, sedangkan pemilihan sumber responden ditentukan dengan menggunakan teknik purposive, yaitu dengan menentukan guru SD di

kecamatan Barru yang masa kerjanya 5 tahun ke atas dengan ketentuan jumlah responden mencukupi sampel sebenarnya.

Pemilihan teknik random pada sumber sekolah berdasarkan letak geografis dan keterbatasan peneliti Sedangkan penggunaan teknik purposive berdasarkan internalisasi nilai pada model integrative *organizational behavior* dengan asumsi bahwa guru yang masa kerjanya diatas 5 tahun mampu menyajikan data budaya organisasi secara akurat.

Penilaian variabel budaya organisasi dalam bentuk angket dengan penilaian skala likert dan 21 butir pernyataan. Penilaian variabel kepemimpinan sekolah dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert dan 23 butir pernyataan, sedangkan untuk variabel kepercayaan menggunakan angket dengan menggunakan skala likert dan jumlah pernyataan sebanyak 23 butir.

Analisis deskriptif menyajikan tiga hal yaitu (a) penyajian data dalam bentuk jenjang kategori dan histogram, (b) ukuran pemusatan data digunakan untuk mengetahui gejala pusat meliputi mean (rerata, median dan modus, serta

(c) ukuran penyebaran data yaitu rentang skor varians, dan simpangan baku (standar deviasi).

Penyajian analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi tiga variabel yaitu : (Y) variabel kepercayaan (*trust*), (X1) variabel budaya organisasi (*organizational culture*), (X2) variabel kepemimpinan sekolah (*leadership in school*). Masing-masing variabel disajikan jenjang kategori dan histogram, ukuran pemusatan data, dan ukuran penyebaran.

Analisis Inferensial menyajikan tiga hal yaitu uji korelasi, korelasi ganda, dan uji signifikansi. Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi digunakan untuk menaksirkan nilai variabel y berdasarkan nilai variabel x serta taksiran perubahan y untuk setiap satuan perubahan variabel x . Pengujian hipotesis pada penelitian ini diadakan dengan melakukan uji t-hitung dengan mencari besarnya t-hitung yang akan dibandingkan dengan t-tabel. Koefisien determinasi untuk menyatakan besar

kecilnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepercayaan

Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepercayaan guru terhadap sekolahnya sebagai sebuah organisasi. Terbukti dengan adanya koefisien korelasi 3.834 dan kontribusi determinasi 23,4% yang dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 29.986 + 0,649 X_1$. Ini artinya bahwa budaya organisasi yang positif akan berkontribusi positif pada kepercayaan. Hubungan budaya organisasi dan kepercayaan ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Colquitt tentang *integrative model of organizational behavior* bahwa kepercayaan dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi. Dengan demikian, teori Colquitt benar dan telah dibuktikan dengan adanya kesesuaian fakta hasil penelitian dengan teori tersebut. Hal ini selaras dengan pendapat Lussier (2010) bahwa Budaya organisasi dimanifestasikan dalam nilai-nilai, keyakinan.

2. Hubungan Antara *Instructional Leadership* dengan Kepercayaan

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *instructional leadership* (X_2) dengan kepercayaan (Y) pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Barru. Dengan nilai koefisien korelasi 3,554 dan kontribusi distriminasi 6,8 % yang dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 57.812 + 0,275X_2$. Hal ini berarti *Instructional leadership* berkontribusi dalam meningkatkan kepercayaan dan dapat dikatakan bahwa kepercayaan dapat meningkat dikarenakan adanya *instructional leadership* yang tinggi yang dimiliki oleh setiap guru Sekolah Dasar di Kecamatan Barru.

Hasil penelitian ini mendukung kebenaran teori Colquitt bahwa *Leadership* berhubungan langsung dengan kepercayaan (trust), sehingga tingkat kepercayaan sangat ditentukan oleh kontribusi *instructional leadership*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Colquitt bahwa *Leadership* berhubungan langsung dengan kepercayaan artinya tingkat kepercayaan sangat ditentukan oleh kontribusi *Instructional leadership*. Kepemimpinan pengajaran yang berkontribusi terhadap meningkatnya kepercayaan dapat meningkatkan reputasi sekolah. Sebagaimana yang dijelaskan Heck (2010) bahwa:

“conceptualize instructional leadership as ‘an organizational property ‘aimed at school improvement’”. Konsep kepemimpinan instruksional merupakan alat bagi organisasi yang bertujuan untuk perbaikan sekolah.

3. Hubungan Antara budaya Organisasi dan *Instructional Leadership* dengan Kepercayaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara budaya organisasi (X_1) dan *instructional leadership* (X_2) dengan kepercayaan (Y) pada guru

Sekolah dasar di Kecamatan Barru Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,182 dengan kontribusi detriminasi 26.1 % yang dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 21.799 + 0,608X_1 + 0,182X_2$.

Hasil pengujian statistik tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *instructional leadership* bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap kepercayaan. Dimana semakin tinggi budaya organisasi dan *Instructional leadership* yang positif memberikan gambaran adanya kepercayaan yang tinggi.

Data hasil penelitian ini sesuai dengan teori Colquitt yang menjelaskan beberapa hal yang berhubungan dengan budaya organisasi:

“A recent meta analysis illustrated the importance of person organization fit to employees when feel that their values and personality mtch those of the organization, they experience higher levels of job satisfaction and feel less stress about their day to day tasks. They also feel higher levels to trust toward their managers.

Taken together, those result illustrate why person-organization fit is so highly correlated with organizational commitment, one of the two outcome in our integrative model of OB when employees feel they fit with their organizational cultur”.

Maksud teori tersebut adalah budaya organisasi sangat penting dalam suatu organisasi. Ketika anggota organisasi merasa bahwa nilai dan kepribadian mereka cocok dengan kondisi organisasi tersebut, maka mereka akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan merasa lebih santai (tekanan berkurang) akan pekerjaan/tugas mereka. komitmen organisasi, salah satu dari dua keuntungan yang masuk dalam model integrative dari OB ketika para pekerja merasa bahwa mereka cocok dengan budaya organisasi di tempat mereka bekerja.

Teori *Integrative Model of Organizational Behavior* juga dijelaskan bahwa Kepercayaan (*Trust*) juga dipengaruhi langsung oleh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) dan Gaya Kepemimpinan (*Leadership*)

Style) dalam hal ini yang Leadership yang dimaksud adalah *instructional leadership* sebagai kepemimpinan pengajaran yang dipelopori oleh kepala sekolah dan guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dalam penelitian ini didapat temuan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dalam penelitian ini didapat temuan bahwa:

1. Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable budaya organisasi dengan variabel kepercayaan guru SD terhadap sekolah sebagai sebuah organisasi. Artinya semakin positif budaya organisasi, maka tingkat kepercayaan semakin tinggi.
2. Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable *instructional leadership* dengan kepercayaan guru SD terhadap sekolah sebagai sebuah organisasi. Artinya semakin baik *instructional leadership*, maka tingkat kepercayaan terhadap

kepemimpinan di sekolah semakin meningkat pula.

3. Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara variable budaya organisasi dan *instruvtional leadership* secara bersama-sama dengan kepercayaan. Artinya semakin positif budaya organisasi dan *instructional leadership* di sekolah dasar maka kepercayaan guru terhadap sekolah sebagai sebuah lembaga/organisasi pendidikan semakin meningkat.

Berdasarkan temuan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan (Y) sangat dihubungkan dengan kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan *instructional leadership* (X2) karena kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepercayaan baik secara tersendiri maupun secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Christopher A. and Robert N. Lussier., *Effective Leadership*. South Western, Ohio 2010.
- Allen, K Eileen and Lyn R. Marotz., *Profil Perkembangan Anak Pra*

- Kelahiran Hingga Usia 12 Tahun*. PT Indeks, 2010.
- Balzac, Stephen R., *Organizational Development*. The McGraw-Hill 36 Hour Course, USA, 2011.
- Bush dan Marianne Coleman. *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Jogjakarta: IRCiSoD, 2012.
- Chatterjee, Nandita., *A Study Of Organizational Culture And Its Effect On Employee Retention*. Faculty, R.V.Institute Of Management, Bangalore, 2009.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Com, 2009.
- European Journal of Educational Studies, *Job Satisfaction Status Of Primary School Teachers In Ota, Nigeria*, Abiodun .M. Gesinde and Gbadebo .O. Adejumo, in the Ozean Publication, 2012.
- Gareth, Jones. *Organizational Learning: How Companies and Institution Manage and Apply Knowledge*. New York: Palgrave, Macmillan. 2011
- Greenberg, Jerald, *Behavior in Organization*. Pearson education, 2011.
- Hodgetts, Luthan, *International Management, Edisi ke-6*. New York: McGraw-Hill Education, 2006.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel., *Educational Administration*. New York: McGraw Hill, 2013.
- <http://edukasi.kompas.com/read/2012/11/27/15112050/Sistem.Pendidikan.Indonesia.Terendah.di.Dunia> . diakses 3 November 2015.
- <http://www.dw.com/id/unesco-peringatan-krisis-pendidikan-dunia/a-17394084> (diakses 3 November 2015).
- <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2013/05/02/kepemimpinan-guru-teacher-leadership-2/> .diakses 1 November 2015.
- <https://van88.wordpress.com/> makalah-permasalahan Pendidikan di Indonesia. diakses 4 November 2015.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy, *Leadership: Enhancing The Lessons Of Experience, Seventh Edition*.

- New York: McGraw-Hill Companies, 2012.
- Kompasiana “Kualitas Pendidikan di Indonesia saat ini, Kompasiana Online:<http://www.kompasiana.com/medadenish/makalah-kualitas-pendidikan-di-indonesia-saat-ini> (diakses 3 November 2015).
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill companies, 2011.
- Lukman, Rizalah, *Hubungan Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi*. Tesis Universitas Negeri Jakarta: 2011.
- Lussier, Robert N., *Management: Concepts, Applications, Skill Development*. Ohio: South-Western College Publishing, 1997.
- Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bina Aksara, 2012.
- Netson dan Quick, *Management Organizational*. New York: Pearson Education. 2011.
- Newstrom , John W., *Organizational Human behavior at work*. New York: McGraw Hill, 2007.
- Peter G, Northouse. *Leadership Theory And Practice*. Sage, 2010.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2009.
- Robert G ,Owen,. *Organizational Behavior in Education*. Boston. Allyn and Bacon.
- Schein, Edgar H. ,*Organizational Culture and Leadership*. San Franciso: Jossey- Bass, 1985.
- Slocum, John W. and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior*. China: Cengage Learning, 2009.
- Straker, David. What is Trust. 2008. [http://chanqingminds.org/explanations/trust/what is trust.htm](http://chanqingminds.org/explanations/trust/what%20is%20trust.htm)
- Wagner, John A. III and John R. Hollenbeck. *Human resourch management*. New York: McGraw Hill, 2011.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007.

Yasin, Mahmuddin,. *Membangun Organisasi Berbudaya*. Bandung: Mizan,2013.

Yukl, Gary. *Leadership In Organizations*. New Jersy: Pearson International Edition,2006.