

Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Aminuddin¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Nusantara, Bekasi.

Received: Juli 26, 2023

Accepted: Oktober 2, 2023

Published: Desember 28, 2023

Abstrak

Penelitian ini ingin mengkaji dan menganalisis tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah, diduga kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan kuat terhadap peningkatan kinerja guru, penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bekasi, dengan sampel berjumlah 141 orang guru berstatus Pegawai Negeri Sipil. Penelitian menggunakan analisis korelasi dan regresi dalam menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, dari hasil kajian didapati bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan kuat terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di sekolah dapat ditingkatkan apabila kepala sekolah dapat menjalankan kepemimpinan yang berkualitas serta memiliki budaya organisasi yang baik.

Kata kunci: Kepemimpinan, kepala sekolah, budaya organisasi, kinerja guru

Pendahuluan

Memiliki kualitas pendidikan yang baik didalam suatu lembaga pendidikan menjadi prioritas yang harus dicapai, maka telah berbagai upaya yang dilakukan dalam menunjang ketercapaian tujuan tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan adalah meningkatkan kinerja guru dalam sekolah. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik. Dikatakan oleh Barnawi dan Arifin (2012:12), bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pada standar kinerja yang telah ditentukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi baik secara perorangan ataupun berkelompok.

Syaukani (2002) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Menurut Usman (2006) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Colquitt, dkk (2009) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kekuasaan dan pengaruh pemimpin, (gaya kepemimpinan dan perilaku) dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja).

Ditambahkan oleh Wibowo (2011) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diprioritaskan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah, salah satunya adanya manajemen yang baik, memiliki tenaga pendidik, keadaan lingkungan sekolah, serta adanya hubungan diantara guru. Salah satu faktor yang dapat memberikan perubahan pada kinerja guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, seperti yang disebutkan oleh Mulyasa (2004) bahwa salah satu komponen yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah sebagai pemimpin menjalankan kepemimpinan dalam menjalankan organisasi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Gandung, 2019; Subhan 2012). Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik, dalam upaya pencapaian tujuan lembaga pendidikan yaitu kualitas pendidikan yang tinggi,

Selain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, budaya organisasi terbentuk dari perilaku-perilaku yang muncul dari interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah dalam jangka waktu yang lama sehingga menjadi kebiasaan-kebiasaan yang ada di lingkungan sekolah, sehingga membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka selama di sekolah. Penelitian yang dilakukan Gandung (2019), widodo (2013) dan Rahmawati (2012) mendapati bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berkaitan dengan budaya organisasi Robbins (2008:289) mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lainnya, dari pendapat tersebut terlihat bahwa budaya organisasi berbeda-beda di setiap organisasi, tidak ada yang memiliki budaya organisasi yang sama, hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan tingkah-laku dan kebiasaan yang terbentuk didalam suatu organisasi.

Greenberg dan Baron yang dikutip Soetopo, (2010) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Kinerja guru dapat terlihat dari kualitas guru dalam pelaksanaan peran dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah, kemampuan dalam menjalankan peran, tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik, baiknya peran, tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik maka memperlihatkan adanya kinerja yang tinggi, untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru disekolah salah satunya dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah serta adanya budaya organisasi yang berkualitas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial, metode kuantitatif sangat cocok digunakan untuk mencari besaran hubungan atau pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bekasi, penempatan tempat penelitian ini didasarkan pada pertimbangan kemudahan, keterbatasan waktu dan dana yang tersedia dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan terhadap guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Bekasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh aktivitas guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bekasi. Untuk menentukan suatu sampel di dalam penelitian, maka terlebih dahulu harus mengetahui populasi yang digunakan. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bekasi berjumlah 22 Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di wilayah Kota Bekasi (dapo.kemdikbud.go.id) dengan jumlah guru \pm 880 orang guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 16% dari populasi. Subjek yang besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% (Airasian & Gay, 2000). Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 16% yaitu 141 orang.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrument, yang disusun dengan skala likert untuk mengukur variabel penelitian. Teknik angket digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) serta untuk mengetahui kinerja guru (Y). Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda. Sebelum digunakan untuk penelitian lanjutan diperlukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas uji heterokedastitas, uji linearitas.

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mempelajari apakah data memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang di olah oleh SPSS 24. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada table 1:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya Organisasi	Kinerja Guru
N		140	140	140
Normal Parameters ^a	Mean	105.89	117.60	122.31
	Std. Deviation	14.688	15.882	16.478
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.178	.156
	Positive	.090	.178	.156
	Negative	-.160	-.135	-.136

Kolmogorov-Smirnov Z	1.896	2.109	1.842
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002

a. Test distribution is Normal.

Dari Tabel 1 diatas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah = 1,896 dengan nilai Signifikansi = 0,002 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah berdistribusi normal, nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel budaya organisasi = 2.109 dengan nilai Signifikansi = 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi adalah berdistribusi normal, nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kinerja guru = 1,842 dengan nilai Signifikansi = 0,002 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru adalah berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mempelajari apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multi kolinieritas dapat diperiksa dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: (1) nilai VIF > 10, atau (2) nilai tolerance > 1, berarti telah terjadi multikolinieritas, data diolah dengan menggunakan SPSS 24.0. hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.318	3.148
Budaya Organisasi	.318	3.148

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari table 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel budaya organisasi adalah 0.318 yang menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1, serta dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Faktor) bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi adalah 3.148, hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel bebas dengan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Heterokedastitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mempelajari apakah dalam model regresi linier kesalahan/error pengukuran (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat digunakan signifikan korelasi Spearman Rank antara masing-masing variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat Heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari α (5%) maka terdapat Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Abs_Res
Abs_Res	Correlation Coefficient	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	140
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Correlation Coefficient	.008
	Sig. (2-tailed)	.921
	N	140
Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.040
	Sig. (2-tailed)	.199
	N	140

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan Sig. variabel > derajat signifikansi (0,05) pada masing masing variabel Independen, yaitu untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai signifikansi = 0.921 > 0.05, dan untuk variabel budaya organisasi sebesar = 0.199 > 0.05, artinya masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2) tidak mempunyai hubungan dengan Residualnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda diperoleh.

Uji Lineararitas

Uji linearitas regresi dilakukan untuk mempelajari apakah hubungan antar variabel bebas (independent) dan terikat (dependent) adalah linear atau berbentuk garis linear. Untuk menguji linearitas regresi. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala	Between Groups	(Combined)	31385.268	43	729.890	11.027	.000
		Linearity	25412.903	1	25412.903	383.921	.000

Sekolah	Deviation from Linearity	5972.365	42	142.199	2.148	.001
	Within Groups	6354.525	96	66.193		
	Total	37739.793	139			
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups (Combined)	32742.035	45	727.601	13.685	.000
	Linearity	30053.526	1	30053.526	565.260	.000
	Deviation from Linearity	2688.509	44	61.102	1.769	.004
	Within Groups	4997.758	94	53.168		
	Total	37739.793	139			

Dari Tabel 4.diatas, dapat diketahui bahwa nilai F untuk kinerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah sebesar = 2,148; db = (42, 96); p-value = 0,001 < 0,05 dapat dikatakan bahwa persamaan regresi kinerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah linear. Begitu pula dengan nilai F untuk kinerja guru atas budaya organisasi sebesar = 1.769; db = (44, 94); p-value = 0,004 < 0,05, dengan demikian dapat dikatakan persamaan kinerja guru atas budaya organisasi adalah linear.

Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, dalam penelitian ini menggunakan uji regresi untuk menguji pengaruh dan hubungan antara variabel X terhadap Y. hasil analisis disajikan pada table 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.699	4.632		1.878	.063
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.295	.072	.263	4.065	.000
	Budaya Organisasi	.701	.067	.675	10.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan analisis regresi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama atas kinerja guru diperoleh arah regresi b_1 sebesar = 0.295 (kepemimpinan kepala sekolah) b_2 sebesar = 0.701 (budaya organisasi) dan konstanta a sebesar 8.699. Dengan demikian bentuk ketiga hubungan tersebut (X_1, X_2 dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.699 + 0.295 X_1 + 0.701 X_2$. Dari hasil analisis juga didapati nilai uji t dimana harga

t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 4.065, $db = 138$, dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 10.451, $db = 138$, dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai signifikansi > 0.05 . Dapat dilihat pada table 6 berikut:

Tabel. 6. Tabel Anova Regresi Berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30880.814	2	15440.407	308.404	.000 ^a
	Residual	6858.979	137	50.066		
	Total	37739.793	139			

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 308.404, nilai $df (2,137)$ dengan nilai signifikansi = $0.000 < 0.05$, dan nilai F_{hitung} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 dan X_2 , sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 8.699 + 0.295 X_1 + 0.701 X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel independen dan dependen menggunakan analisis korelasi yang dapat dilihat pada table 7.

Tabel 7. Analisis Korelasi Antar Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.614	7.076

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y12} = 0.785$, dan koefisien determinasi sebesar 0,616. Hal ini berarti 61,6% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dan dapat dijelaskan melalui regresi $\hat{Y} = 8.699 + 0.295 X_1 + 0.701 X_2$. Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama memberi kontribusi

sebesar 61,6% terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah, varian sisanya sebesar 38.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Dari hasil kajian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Adanya kinerja guru yang berkualitas dapat dihasilkan dengan adanya kepemimpinan yang baik di lingkungan sekolah dan memiliki budaya organisasi sekolah yang kondusif. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah membutuhkan kepemimpinan yang baik dalam mengelola organisasi sekolah, kepemimpinan dapat memberikan perubahan pada arah dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Adler dalam Bafadal (2003), mengatakan guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Adanya kepemimpinan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja guru yang berkualitas pula. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa adanya kinerja guru yang berkualitas dapat dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007: 47) yang menyimpulkan bahwa peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2014) dimana dari hasil penelitian didapati bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan menunjukkan kesamaan dengan pendapat Arikunto (2004) yang menyebutkan bahwa faktor kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Berkaitan dengan budaya organisasi menurut pendapat McShane dan Von Glinow (2008: 460) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mempunyai potensi untuk meningkatkan kinerja. Dari pendapat tersebut dapat terlihat bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya budaya organisasi di sekolah yang kondusif.

Adanya budaya organisasi yang kondusif didalam sekolah maka akan dapat membantu mengarahkan SDM sekolah dalam upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah, serta memiliki kekompakan yang baik, dapat membentuk perilaku, serta meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan semakin kuat kepemimpinan yang ditampilkan kepala sekolah dan adanya budaya organisasi yang positif maka akan semakin baik pula upaya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru disekolah, semakin baik kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan baiknya kualitas budaya organisasi dilingkungan sekolah akan semakin baik pula dan meningkat pula kinerja guru di sekolah tersebut, sehingga dengan adanya peningkatan kinerja guru maka kualitas proses pembelajaran akan meningkat pula.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di dalam lembaga sekolah, membutuhkan komunikasi yang baik dengan anggotanya yaitu guru disekolah, adanya komunikasi yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung serta guru juga dapat merasakan aspirasi dan kebutuhan para guru di sekolah, kepala sekolah harus dapat menciptakan suasana yang membangkitkan semangat bekerja bagi para bawahannya, sehingga akan terbina lingkungan kerja yang baik di sekolah.

Selain itu budaya yang baik didalam organisasi dapat dibentuk dengan adanya kerjasama yang baik dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun guru, merubah dan menunjukkan cara berfikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi, dengan tujuan untuk kepentingan bersama. Budaya sekolah menjadi pola yang tertanam di sekolah yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kondusif diharapkan guru dapat meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik.

Daftar Pustaka

- Airasian, Peter & Gay I. R. (2000). *Educational research: competence for analysis an application* (6th ed.). New jersey: merrill prentice hall.
- Arikunto, Suharsimi, (2004). *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bafadal, Ibrahim. (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi. & Mohammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional. Instrumen Pembina, Peningkatan, dan Penelitian* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Colquitt, J. A., Lapine, J. A., & Wesson, M. J, (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill-Irwin.
- dapo.kemdikbud.go.id
- Gandung, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (study kasus pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan). *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1); 103-114.
- Mcshane Van Glinov. (2008). *Organizational Behavior (fourth edition)*. USA: McGROW Hill International.
- Mulyasa, E, (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
-

- Mulyasa. E. (2007). *Meningkatkan Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rahmawati. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *JAP*, 2(1), 29-41
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (S. Empat (Ed.)). Jakarta: Gramedia
- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Subhan, Z., (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 1(2). 79-94
- Syaukani, H. R. (2002). *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, Uzer M. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. (2013). Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 1-20.
- Yunita, Yelvia, and Endang Tirtana Putra. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2(3). 143-152.