

Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Galur

Sartana

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan
sartanakp@gmail.com

Fatwa Tentama

Magister Psikologi, Program Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan
fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

Mujidin

Magister Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan
mujidin@psy.uad.ac.id

ABSTRAK

Kinerja guru Taman kanak-kanak dirasa kurang baik dan belum maksimal dalam pembuatan perencanaan pembelajaran serta kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini mengambil lokasi di Ikatan Guru Taman kanak-kanak Indonesia (IGTKI) kecamatan Galur dengan jumlah populasi 85. Metode pengumpulan data menggunakan skala kinerja guru, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada peran positif kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan semakin rendah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka semakin rendah pula kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru

ABSTRACT

The performance of kindergarten teachers is not good and it is still not optimal in making learning plans and the lack of willingness of teachers to create varied learning. Teacher performance can be influenced by the principal transformational leadership and organizational culture. The purpose of this study was to determine the relationship of transformational leadership style and organizational culture on the performance of kindergarten teachers in Galur sub-district, Kulon Progo Regency. This study took place at the Indonesian Kindergarten Teachers' Association (IGTKI) in Galur sub-district with a population of 85. The data collection method uses teacher performance scales, transformational leadership and organizational culture. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the multiple regression analysis show there is a significant relationship between transformational leadership and organizational culture with teacher performance. Based on the results of the analysis it can be concluded that there is a positive role of transformational leadership and organizational culture with teacher performance, the higher the transformational leadership and organizational culture, the higher the teacher's performance, and the lower the transformational leadership and organizational culture, the lower the teacher's performance.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja atau profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian (Depdiknas, 2005). Dalam proses pendidikan guru memegang peranan ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran ke anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal.

Mutu profesi (kualifikasi dan kompetensi) guru masih dirasakan rendah. Kinerja kerja guru yang diharapkan oleh semua pihak, hingga saat ini sebagian besar masih berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan anak didik tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh. Rendahnya kinerja kerja guru diakibatkan banyak faktor, baik yang berasal dari dalam individu guru seperti (a) Guru sering terlambat kehadirannya di sekolah, (b) Kebiasaan pulang jam kerja lebih awal dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh institusi terkait, (c) Guru tidak masuk mengajar tanpa keterangan, (d) Guru tidak mengerjakan administrasi pembelajaran yang baik dari sisi penyajian program tahunan, program semester, program mingguan, program harian dan tidak menggunakan media pembelajaran sehingga akibatnya proses pembelajaran tidak efektif dan anak didik merasa jenuh tidak bisa konsentrasi dalam mengikuti pelajaran dari guru. Kemudian faktor dari luar yang bisa mempengaruhi rendahnya kinerja guru yang berhubungan dengan organisasi tempat mengajar maupun yang lebih jauh adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) dalam proses pembelajaran, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi anak didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan anak didik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di TK Kecamatan Galur ditemukan beberapa guru yang kinerja guru kurang baik dan dirasakan masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya hubungan atau pendekatan kepala sekolah kepada bawahan, sehingga guru merasa kurangnya perhatian akan kebutuhan dan semangat dalam melaksanakan tugas mengajar. Hal tersebut terlihat dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan perencanaan pembelajaran belum optimal, 2) kurangnya kemauan guru

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 507-515

menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya anak yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) adanya guru yang sering telat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Banyak guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya belum dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik, hal ini terlihat masih banyak guru yang kurang memberikan perhatian pada anak didik, memiliki program pembelajaran namun tidak lengkap dan cara mengerjakannya pun masih banyak yang salah.

Menurut Kotter dan Heskett (1992) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk kinerja. Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Nuraisyah (2014) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Penelitian ini juga sama dengan pendapat Carudin (2011) kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, karena guru akan lebih baik kinerjanya jika kepala sekolah baik, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Pemimpin yang efektif dalam menjadi kepala sekolah selain dipengaruhi oleh faktor motivasi diri yang dimilikinya, dipengaruhi juga oleh kemampuan intelektual maupun kemampuan dalam mengelola organisasi sekolah, berupa pengelolaan ke dalam (internal) atau pengelolaan keluar (eksternal). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja guru yang efektif dan efisien.

Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam bekerja. Perbaikan kinerja guru dalam pembelajaran agar menjadi efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal, tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Pada umumnya pemimpin (kepala sekolah) masih banyak yang belum menerapkan gaya kepemimpinannya secara optimal. Kepala sekolah masih memperlakukan bawahannya dengan sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Kepala sekolah belum menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah

dituntut untuk mampu memperhatikan dan memberikan perlakuan yang berbeda sesuai dengan kematangan bawahannya.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti semakin baik kinerja seorang guru, maka semakin baik pula kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah akan dapat diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para guru.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang. Seorang pemimpin transformasional memandang budaya organisasi sebagai nilai –nilai luhur yang dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Menjadi tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai organisasi untuk membantu mewujudkan visi organisasi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemimpin transformasional dapat turut serta memengaruhi dari kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Inayatillah (2016) bahwa pemimpin transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi di sekolah merupakan bentuk dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang dipimpin. Perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka. Budaya organisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut. Akumulasi dari sikap dan perilaku individu ini akan membentuk suatu opini dalam lingkungan kerja yang akan merusak proses tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat turut serta memengaruhi dari kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Zakharia (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara peran gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja guru Taman kanak-kanan di Kecamatan galur.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di IGTKI Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi penelitian adalah guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo. Subyek penelitian ini adalah guru TK Kecamatan Galur yang berjumlah 85 orang. Subyek penelitian terdiri dari guru yang berstatus PNS dan guru yang berstatus guru tetap yayasan (GTY), serta guru tidak tetap (GTT), jumlah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) 34 orang, guru berstatus GTY ada 47 orang dan GTT ada 4 orang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran skala kinerja guru, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Metode pengumpulan data menggunakan skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu Azwar (2013). Skala ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi serta kinerja guru di TK Kecamatan Galur. Metode analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi dua prediktor.

HASIL

Hasil dari penelitian ini adalah ada peran yang positif antara, kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja guru, terbukti secara empiric. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis pertama memperoleh nilai $F = 44,962$, Signifikansi = 0,00 ($p < 0,01$), dan $R^2 = 0,523$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Terdapat hubungan yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru TK kecamatan Galur, terbukti secara empiric hal ini dibuktikan dengan hasil analisis secara parsial memperoleh hasil Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjelaskan kinerja guru sebesar 3,273 dengan $p = 0,02$ ($p < 0,05$).

Ada hubungan yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru TK kecamatan Galur, terbukti secara empiric hal ini dibuktikan dengan hasil analisis parsial yang ke tiga memperoleh hasil variabel Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Variabel budaya organisasi menjelaskan Variabel kinerja guru sebesar 4,004 dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).

Terdapat kontribusi antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel yang paling dominan terhadap variabel terikat, dari kedua variabel bebas (X1, dan X2) yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel terikat (Y) adalah variabel budaya organisasi dengan kontribusi 29,2%, kemudian Variabel Kepemimpinan transformasional 23,1%, sedangkan

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 507-515

selebihnya yaitu sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. variabel lainnya adalah motivasi, kedisiplinan kerja, kepuasan, supervisi kepala sekolah dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa ada peran yang positif antara, kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Persentase sumbangan pengaruh variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) sebesar 52,3%. kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, mampu menjelaskan sebesar 52,3% terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Model regresi linier berganda adalah :konstanta sebesar 33,089, koefisien X1(kepemimpinan transformasional) sebesar 0,309, dan koefisien X2 (Budaya organisasi) sebesar 0,445. Persamaan regresi tersebut berarti bahwa, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Adanya peningkatan X1 (kepemimpinan transformasional), dan X2 (budaya organisasi), maka akan diikuti oleh peningkatan terhadap kinerja guru.

Hipotesis ke dua menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru TK kecamatan Galur. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjelaskan kinerja guru sebesar 3,273 dengan $p = 0,02$ ($p < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi kinerja guru. semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kinerja guru.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin baik pula kinerja seorang guru. Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah akan dapat diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para guru

Menurut Yukl (2017) dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Azizah

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 507-515

(2016) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Penelitian ini juga sama dengan pendapat Inayatillah (2016) kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, karena guru akan lebih baik kinerjanya jika kepala sekolah baik, gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Apabila kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, maka membuat inspiratif dan menimbulkan usaha dan kinerja yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional adalah berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standar moral. Berdasarkan teori tersebut, maka kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Bagaimana kinerja guru yang diperoleh guru, ditentukan oleh bagaimana pula kepemimpinan transformasionalnya.

Hipotesis ke tiga menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru TK kecamatan Galur. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis parsial yang ke tiga memperoleh hasil variabel Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Variabel budaya organisasi menjelaskan Variabel kinerja guru sebesar 4,004 dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).

Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain khususnya secara internal, dibentuk oleh pimpinan beserta anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu juga dengan adanya pergantian pimpinan, akan mempengaruhi budaya suatu organisasi. Persepsi yang positif terhadap budaya organisasi akan menciptakan iklim sekolah yang kondusif yang berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja guru.

Menurut Zakharia (2014) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi budaya organisasi guru akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh guru yang bersangkutan. Guru yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sejalan dengan pendapat Creemers dan Renolds (2002) mengungkapkan kepemimpinan mempunyai peranan dalam menciptakan realitas organisasi dan membentuk budaya organisasi. Produktivitas organisasi termasuk di dalamnya adalah kinerja guru akan bisa terwujud jika ditopang oleh budaya

organisasi yang kuat dan iklim organisasi yang kondusif. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi terbentuknya budaya dan iklim organisasi yang ada di sekolah.

Budaya organisasi dapat mendukung maupun menghambat kemajuan organisasi dan dipandang dapat meningkatkan kinerja. Dengan budaya organisasi yang tertata dengan baik para guru akan dapat lebih mudah untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik pada diri guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa 1) Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama, 2) Ada hubungan yang positif signifikan antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Semakin tinggi Kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan semakin rendah Kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kinerja guru, 3) Ada hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula kinerja guru., 4) Sumbangan yang menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 52,3%, dan 47,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, 5) Hubungan secara parsial dari variabel Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel memberikan kontribusi terbesar (29,2 %), kemudian diikuti oleh Kepemimpinan transformasional (23,1%).

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carudin. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 229-245.
- Daryanto & Rachmawati, T. (2013). *Penilaian kinerja profesi guru dan angka kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depdiknas. (2005). *Peraturan pemerintah republik indonesia no 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Inayatillah, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di ma miftahul huda dan ma fathan mubina. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 23-31.
- Kotter, J. and Heskett, L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free Press. A Division of Mac Millan Inc.
- Nuraisyah, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Tapanuli Tengah Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Ekskutif*, 1(1), 1-13.
- Yulk, G. (2017). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Yamin, M. (2006). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 507-515

Zakharia, F. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Yadika 3 Tangerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 3(1), 1-7.