

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus Pada SMA Negeri 90 Jakarta)**

Suprpto, S.S. dan Anik Herminingsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
Suprptoss2011@gmail.com, anik_herminingsih@mercubuana.ac.id

ABSTRACT

This research is aimed to examine and analyze the effect of organizational culture and transformational leadership on Teacher's performances. This is an explanatory research that explains casualities among variables chosen. The population involves 50 teachers of SMAN 90 Jakarta in the period of 2016 / 2017. Method used in this research is multiple linear regression by analysis of validity and reliability, analysis of classical assumption, and multiple linear regression. The result shows high correlation value in the variable of organizational culture to the teacher performances. Consequently, Organizational culture has partially impacts positively and significantly on teacher's performances. This research receives hypothesis one (H1). Moreover, The transformational leadership also has positive impact on teacher's performance. At last, The analysis of multiple linear regression shows that F analysis and determination coefficient show the appropriate values to proof that simultaneously, the two independent variable organizational culture and transformational leadership have impact positively and significantly on teacher's performances in SMA Negeri 90 Jakarta.

Keywords : *Organizational culture, Transformational leadership, Teacher performance*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah survey explanatory untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Populasi penelitian ini melibatkan guru SMA Negeri 90 Jakarta tahun pelajaran 2015 / 2016 berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini menerima hipotesis (H1). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini menerima hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya, Hasil uji F dan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independent budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta. Penelitian ini menerima hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 90 Jakarta.

Kata kunci: *Budaya organisasi, Kepemimpinan transformasional, Kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu sumber daya manusia Indonesia melalui pendidikan formal seringkali ditandai dengan melihat prestasi peserta didik di dalam menempuh pendidikan. Prestasi peserta didik merupakan indikator penentu kinerja guru di sekolah. Prestasi peserta didik di SMA Negeri 90 Jakarta cenderung mengalami fluktuasi. Struktur kurikulum pendidikan seringkali berubah-ubah karena perubahan kebijakan pemerintah. Kinerja para guru dapat dilihat dengan membandingkan data input Penerimaan Peserta Didik Baru, yang selanjutnya disingkat PPDB dan hasil nilai ujian nasional. Data PPDB berupa nilai rata-rata ujian nasional SLTP asal sekolah peserta didik, hasil ujian nasional SMA 90 Jakarta selama dua tahun terakhir. data statistik PPDB SMAN 90 Jakarta menggambarkan rerata nilai pendaftar yang diterima cenderung tinggi. Data nilai rerata sebesar 8.00 adalah relatif setara dari tahun ketahun. Data ini menandakan bahwa input peserta didik memiliki bibit prestasi akademik yang tinggi. Selanjutnya, Prestasi *output* Ujian Nasional memperoleh nilai rata-rata lebih rendah dibanding rata-rata nilai input. Pada tahun 2014 terjadi rotasi dan mutasi yang besar di jajaran pemerintah provinsi DKI Jakarta. Kebijakan mutasi dan rotasi tersebut memberikan dampak pola kepemimpinan transformasional terhadap guru dan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah yang telah lama bertugas lalu dipindah ke sekolah lain telah memiliki kharisma dan keteladanan bagi para siswa, sementara guru yang baru masih harus menemukan gaya yang sesuai untuk dapat menyelami psikologi siswa, sementara kepala sekolah yang baru juga harus menemukan pola sikap dan tindakan yang cocok terhadap guru dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di tempat tugas yang baru. Kebijakan rotasi dan mutasi ini ternyata memiliki dampak terhadap keberhasilan prestasi siswa. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan melihat jumlah siswa yang diterima di perguruan tinggi negeri atau kedinasan cenderung mengalami penurunan pada tahun 2014, namun berangsur-angsur meningkat ditahun 2015 dan 2016.

KAJIAN TEORI

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Penilaian guru meliputi aspek pedagogik dan profesional mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi. Fungsi penilaian kinerja guru adalah untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan. Penilaian kinerja guru mengacu pada permendikbud nomor 57 tahun 2012 tentang Uji Kompetensi Guru (UKG) adalah pengujian terhadap penguasaan kompetensi profesional dan pedagogik dalam ranah kognitif. Penilaian kinerja berikutnya dilakukan dengan Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) yakni sebuah sistem penilaian kinerja berdasarkan bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas. Instrumen pengecekan penilaian kinerja guru meliputi program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, buku pegangan guru, buku pegangan siswa, buku referensi lainnya, jurnal / agenda guru, buku nilai, program remedial, program pengayaan, instrumen penilaian ketrampilan, soal-soal penilaian pengetahuan, contoh tugas siswa yang telah diperiksa. Penilaian guru juga dilakukan melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yakni bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru dalam upaya keberhasilan peserta didik. Menurut Permeneg PAN dan RB Nomor 16 tahun

2009, PKB dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi sekaligus berimplikasi perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat / jabatan fungsional guru. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yakni bentuk penilaian seorang pegawai oleh atasannya terkait tugas yang akan dilaksanakan selama satu tahun, ditandatangani pada bulan Januari tahun berjalan, dan akan menjadi bahan evaluasi penilaian pada bulan Desember diakhir tahun. SKP memuat tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja. Merujuk pendapat Madjid (2008: 91) bahwa dimensi kinerja guru yang akan dijadikan kajian penelitian meliputi (1) merencanakan pembelajaran (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) mengevaluasi pembelajaran.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Budaya dalam suatu organisasi perlu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan yang dihadapi. Nilai-nilai dan keyakinan organisasional merupakan dasar dari budaya organisasi. Nilai-nilai tersebut dapat menjadi penuntun dan membantu organisasi mengantisipasi dan menyesuaikan perubahan lingkungan. Gibson *at al.*, (2000) dalam Wibowo (2013: 17) memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan keyakinan, nilai-nilai, dan harapan. Selanjutnya, perlu dipahami bahwa organisasi harus memiliki core value yang memuat nilai-nilai utama yang diterima di seluruh organisasi. Sementara itu, Schein (1990) dalam Herminingsih (2014: 3) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut menjadi cara untuk berpersepsi, berfikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan organisasi. Robbins (2008:256) menyebutkan bahwa hakekat budaya organisasi ada tujuh yang meliputi: (a) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan berani mengambil resiko; (b) Perhatian terhadap detil yakni sejauh mana para karyawan diperlihatkan mengenai kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detil; (c) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan dalam mencapai keberhasilan; (d) Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang yang ada di organisasi tersebut; (e) Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim; (f) Keagresifan, yakni sejauh mana orang dalam organisasi agresif dan kompetitif; (g) Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo.

Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengembangkan visi kedepan untuk mengidentifikasi perubahan lingkungannya dan menstrasformasikannya kedalam organisasi. Pemimpin cenderung memotivasi dan menginspirasi kepada individu karyawan untuk membangun *team-work* yang *solid*. Yukl (1994) dalam Usman (2014:382) menyimpulkan bahwa esensi kepemimpinan *transformasional* adalah memberdayakan pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan inovasi dan kreativitas. Menurut Bass (1994) dalam Yukl (2010: 305) terdapat lima dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Pemimpin dianggap memiliki kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan. Sikap pemimpin tauladan mampu mendorong kinerja bawahan secara efektif dan efisien. Bawahan merasa rela mengorbankan kemampuan terbaiknya karena atasan bersedia memberikan contoh yang nyata dalam bekerja.

b. *Behavioural Influence* (Pengaruh Perilaku)

Gaya kepemimpinan ini ditampilkan dengan mempengaruhi perilaku orang lain dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi efektif, memotivasi bawahan dan melaksanakan kontrol.

c. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama untuk memfokuskan upaya bawahan, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

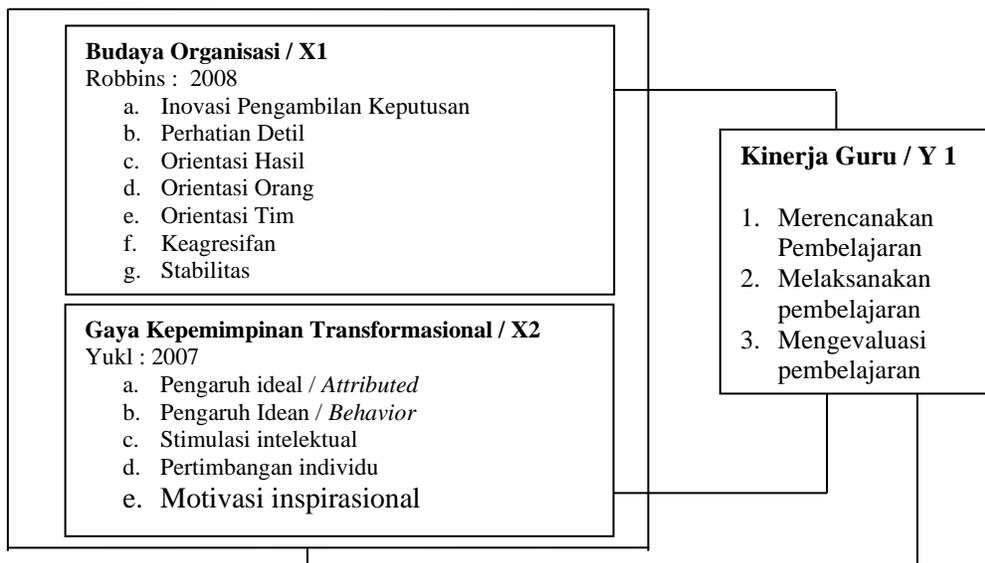
d. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

e. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual dengan melatih, memberikan saran, mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data peneliti diolah

Keterangan : X1 = Budaya organisasi; X2 = Gaya Kepemimpinan Transformasional; Y1 = Kinerja Guru

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian, yaitu:

H1: Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta;

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta;

H3: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory yakni suatu cara pengumpulan informasi dari suatu populasi, dengan tujuan untuk menjelaskan dan menerangkan fenomena yang terjadi dengan cara meneliti pengaruh antar variabel. Penelitian explanatory merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Arikunto (2007:236) menyatakan “informasi yang diperoleh dari penelitian survey dapat dikumpulkan dari seluruh populasi dan dapat juga dari sebagian populasi. Survei dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data atau informasi terhadap populasi yang besar dengan menggunakan sampel. Survey berikutnya dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan dengan mengambil sample pada populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 90 Jakarta tahun pelajaran 2015 / 2016 berjumlah 50 orang. Jumlah populasi adalah kurang dari 100, maka jumlah sample yang digunakan adalah keseluruhan jumlah populasi. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Pengujian penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* atau Paket Statistik untuk Ilmu Sosial). Pengujian meliputi uji Validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), pengujian secara simultan (Uji-F), pengujian hipotesis (Uji t), analisis korelasi antar dimensi, analisis korelasi antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data kepegawaian dan jawaban responden dalam kuisisioner, diperoleh data karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja. Hasil selengkapnya menunjukkan bahwa dari seluruh responden terlihat bahwa jumlah guru laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa *rekrutment* pegawai guru tidak didasarkan dari jenis kelamin namun lebih diutamakan berdasarkan kemampuan. Usia responden berusia lebih dari 30 tahun dengan frekuensi 7 guru setara dengan 14,00 %, sementara usia guru didominasi usia lebih dari 40 tahun dengan frekuensi 43 guru atau setara dengan 86,00 %. Data menunjukkan tidak ada guru yang berusia dibawah 30 tahun. Hal tersebut menggambarkan bahwa tenaga guru di SMA Negeri 90 Jakarta adalah tenaga pengajar yang berpengalaman. Berdasarkan

data Tabel 1 jumlah responden yang diteliti tidak didapati berpendidikan diploma-3. Pendidikan paling rendah adalah sarjana strata-1. Hal ini merupakan persyaratan wajib untuk dapat mengajar pada kurikulum tingkat satuan pelajaran di SMA. Sementara itu responden yang berpendidikan tingkat magister (sarjana strata 2) sebanyak 12 guru setara dengan 24,00%. Data menunjukkan bahwa kualifikasi guru merupakan tenaga pendidik memiliki kompetensi yang tinggi.

Statistik Deskriptif Data

Statistik deskriptif mendeskripsi statistik tentang skor dari total variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel Budaya organisasi memiliki nilai skor minimum 90, nilai maksimum 121, nilai rata-rata 98,94 dan standar deviasi 6,744. Variabel kepemimpinan jumlah nilai skor minimum 76, nilai maksimum 123, nilai rata-rata 93,84 dan standar deviasi 6,744. Variabel kinerja jumlah nilai skor minimum 62, nilai maksimum 80, nilai rata-rata 69,12 dan standar deviasi 5,367. Berdasarkan hasil tersebut penelitian yang memiliki nilai minimum memberikan sinyal kepada manajemen sekolah agar memberi perhatian khusus untuk ditingkatkan. Sedangkan nilai maksimum perlu mendapat perhatian untuk dipertahankan.

Uji Validitas

Uji validitas adalah kehandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan, yakni seberapa konsisten jawaban kuesioner yang diisi oleh reponden dapat mengukur variabel penelitian. Uji sample dilakukan terhadap 50 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasi skor tiap item dengan skor total item kuisisioner. Dasar pengambilan keputusan adalah jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5 % diperoleh nilai tabel sebesar = 0.2732. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa nilai correlation pearson masing-masing instrument dengan skor total pertanyaan menunjukkan lebih besar dari r tabel. Kesimpulannya adalah bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja guru adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrument penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap suatu pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode pengujian reabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* (dengan soft ware SPSS versi 22), dan suatu variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan *Cronbach's Alpha* $>$ r tabel. Nilai r tabel sebesar 0.6. Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan bahwa berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk dimensi pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja adalah sebesar diatas 0,6. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa masing-masing pertanyaan dalam dimensi-dimensi pada seluruh variable independen dan dependen menunjukkan konsistensi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (nilai residual) memiliki distribusi normal. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji ini bukan

dilakukan pada variabelnya namun terhadap nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Ho : Data terdistribusi normal

Ha : Data tidak terdistribusi normal.

Jika probabilitasnya (nilai sig.) >0.05 maka Ho tidak ditolak / terdistribusi normal.

Jika probabilitasnya (nilai sig.) <0.05 maka Ho ditolak / tidak terdistribusi normal.

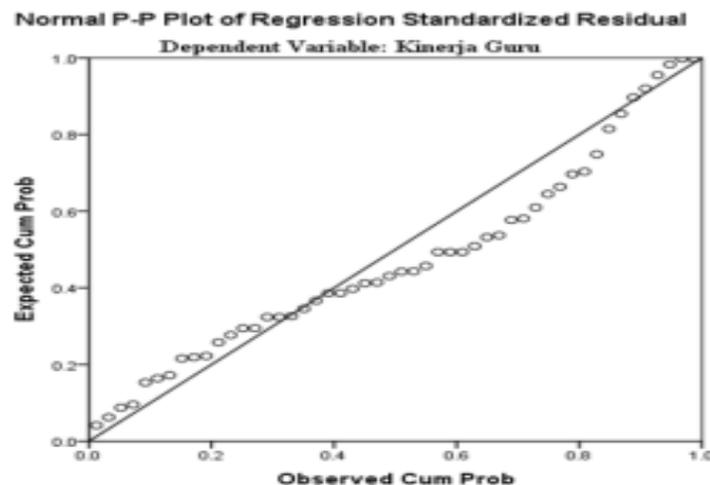
Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.sig. 2 tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka Ho tidak ditolak atau dikatakan residual terdistribusi secara normal. Selain penggambaran secara Kolmogorov Smirnov, penyebaran data penelitian juga dapat diketahui melalui gambar grafik probability plot atau P-P Plot (Gambar 1).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,53390966
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,078
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data penelitian diolah



Gambar 1: Grafik *Probabilty Plot*

Sumber : Data Peneliti Diolah

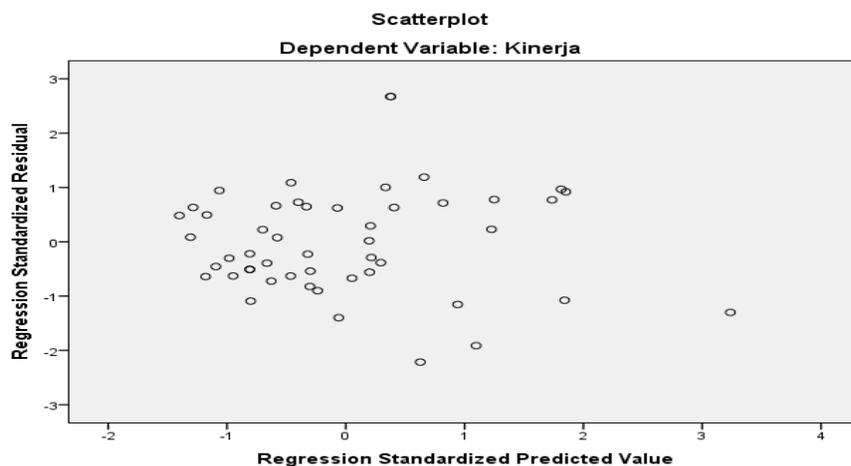
Berdasarkan diagram P-P Plot diatas menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas, dengan kata lain data penelitian berada mendekati garis diagonal kurva P-P Plot artinya data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) . Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel budaya organisasi adalah 1,819 dan variabel gaya kepemimpinan adalah 1,819 artinya nilai VIF untuk kedua variabel tersebut kurang dari 10 (<10). Nilai tolerance kedua variabel tersebut adalah 0,550 > 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi linear. Variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedasitas

Hasil Uji heteroskedasitas dapat dilihat dari gambar *scatter plot*. Jika terjadi pola tertentu (gelombang, melebar dan menyempit) maka mengindikasikan terjadi heteroskedasitas, tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 2: Gambar Scatter Plot
Sumber : Data Peneliti Diolah

Gambar 2 menjelaskan bahwa penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu. Diagram pencar diatas tidak membentuk pola tertentu, sehingga keadaan homoskedasitas terpenuhi. Hal ini berarti model regresi tersebut layak untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel independent (bebas).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Individu (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig,
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std, Error	Beta		
1	(Constant)	9,931	7,51		1,322	0.192
	BudayaOrg	0,598	0,076	0,752	7,899	0.000
	Kepemimpina	0,51	0,118	0,53	4,331	0.000

Sumber: Data Peneliti diolah

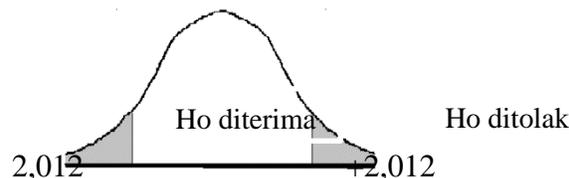
Berdasarkan pada Tabel 2 dapat ditunjukkan bahwa signifikansi budaya organisasi dan Kepemimpinan transformasional didapat sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 (sig.< 0,05). Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
 $Y = 9,931 + 0,598X_1 + 0,51X_2$

Pengujian terhadap koefisien variable budaya organisasi (b1)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesa nol dan hipotesa alternative.
 $H_0 : b_1 = 0$ (Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta).
 $H_a : b_1 \neq 0$ (Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta).
- b. Menentukan t_{hitung} : Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 7,899
- c. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Tabel distribusi t dapat dihitung dengan signifikansi =0,05 : 2 = 0,025 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 50-2-1= 47. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,012 / - 2,012.
- d. Kriterion Pengujian
 H_0 diterima bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$
 H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$
 Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,899 > 2,012), maka H_0 ditolak



Gambar 3: Daerah Penentuan Ho Pengaruh X₁ terhadap Y

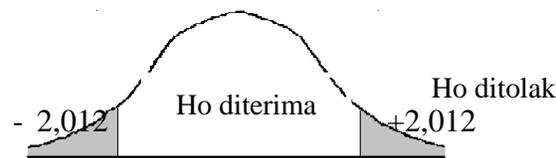
Sumber : Data Peneliti Diolah (2016)

- e. Membuat Kesimpulan
 Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,899 > 2,012), maka H_0 ditolak, artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta.
 Nilai t_{hitung} positif, artinya bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin meningkat (pengaruhnya positif).

Pengujian terhadap koefisien variable Kepemimpinan Transformasional (b2)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesa nol dan hipotesa alternative.
Ho : $b_1 = 0$ (Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta).
Ho : $b_1 \neq 0$ (Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta).
- Menentukan t_{hitung} . Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,331
- Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$
Tabel distribusi t dapat dihitung dengan signifikansi $= 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,012 / -2,012.
- Kriterian Pengujian
Ho diterima bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Ho ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,331 > 2,012), maka Ho ditolak



Gambar 4

Daerah Penentuan Ho Pengaruh X_2 terhadap Y

Sumber : Data Peneliti Diolah (2016)

- Membuat Kesimpulan
Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,331 > 2,012), maka Ho ditolak, artinya bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta. Nilai t_{hitung} positif, artinya bahwa semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka kinerja guru akan semakin meningkat (berpengaruh positif).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengajuan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho = Variabel independen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ha = Variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian adalah Ho diterima jika signifikansi lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$) dan Ho ditolak jika signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$). Dengan kata lain adalah jika hasil pengukuran kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Namun jika hasil pengukuran lebih dari 0,05 maka dikatakan bahwa variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	799,43	2	399,671	30,697	0.000b
Residual	611,937	47	13,02		
Total	1411,28	49			

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan data Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa signifikansi variabel budaya organisasi adalah 0,000. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 memberikan sinyal bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain nilai sig. < 0,05 maka variabel budaya organisasi dan variabel gaya kepemimpinan secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependent (kinerja guru). Selanjutnya Pengujian regresi secara simultan juga dapat dilihat dengan tahapan sebagai berikut:

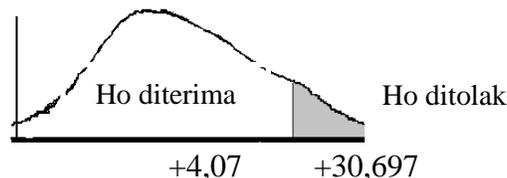
- a. Menentukan Hipotesa nol dan hipotesa alternative.
 $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta).
 $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$ (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta).
- b. Menentukan F_{hitung} . Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 30,697
- c. Menentukan F_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Nilai F_{tabel} untuk tingkat signifikansi (α) =5% two tailed dengan sampel 50 didapat df pembilang menggunakan k-1 atau jumlah variable dikurangi 1 yakni 3-1 = 2, dan df penyebut menggunakan n-k atau jumlah sampel dikurangi jumlah variabel yakni df penyebut 50-3=47 maka didapat F_{tabel} yaitu 4,05.

Kriteria Pengujian

H_0 diterima bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

- d. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau signifikan. Hasil $F_{hitung} = 30.697 > 4,05$ maka H_0 ditolak atau signifikan.



Gambar 5:Daerah Penentuan H_0 pada Uji F

- e. Membuat Kesimpulan
 Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.697 > 4,05$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Hipotesis

Koefisien determinasi atau koefisien penentu bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi terdapat antara nol dan satu. Jika R^2 sama dengan nol, maka tidak ada sedikitpun pengaruh yang

diberikan variable independen terhadap variable dependen. Jika R^2 sama dengan satu maka prosentase sumbangan pengaruh variable independen sangat sempurna. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100\%$

Keterangan: KD = Nilai Koefisien Determinasi; r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.753a	0.566	0.548	03.608

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

Sumber: Data Peneliti diolah

Dari Tabel 4 hasil koefisien determinasi Nilai R-square (R^2) adalah 0,566 atau 56,6 %. Hal ini bahwa prosentase sumbangan pengaruh variable independent (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variable dependen (kinerja guru) sebesar 56,6% sedang sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan table 5.8 diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + a + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,931 + 0,598 X_1 + a + 0,51 X_2 + e$$

Presentasi persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Nilai konstanta Kinerja Guru (a) = 9,931: Bila X_1 dan X_2 sama dengan nol , berarti nilai kinerja guru memberikan kontribusi positif 9,931 satu satuan tanpa dipengaruhi oleh variable budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Nilai konstanta Budaya Organisasi (b_1) = 0,598: Bila variabel budaya organisasi (X_1) naik satu satuan maka variabel kinerja guru akan meningkat 0,598 satu satuan . Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai konstanta Kepemimpinan Transformasional (b_2) = 0,51: Bila variabel Kepemimpinan transformasional (X_2) naik satu satuan maka variabel kinerja guru akan meningkat 0,51 satu satuan . Sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Analisa Korelasi Antar Dimensi

Matrik korelasi antar dimensi bertujuan untuk mengetahui dimensi mana dari variabel yang paling dominan dan besar pengaruhnya terhadap dimensi dari variabel dependen. Kriteria korelasi antar dimensi dapat dijabarkan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Kriteria Korelasi Dimensi Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

- a. Hasil pengujian korelasi antar dimensi pada variable budaya organisasi memiliki hasil terkuat ditunjukkan oleh dimensi orientasi hasil dalam perencanaan (0,666), pelaksanaan (0,565) dan evaluasi (0,590).
- b. Hasil korelasi terendah ditunjukkan oleh dimensi inovasi terhadap perencanaan (0,372), pelaksanaan (0,038), evaluasi (0,0298). Dimensi perhatian detail terhadap pelaksanaan (0,034), evaluasi (0,312). Dimensi orientasi orang dalam perencanaan (0,304), pelaksanaan (0,172), evaluasi (0,078). Dimensi Keagresifan dalam perencanaan (0,238), pelaksanaan (0,138), evaluasi (0,254).
- c. Korelasi tertinggi antar dimensi dalam variable kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut; *Inspiration Motivation* dalam evaluasi (0,522), *Individual consideration* dalam evaluasi (0,767).
- d. Korelasi antar dimensi terendah dalam kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh dimensi *Idealized attributed* dalam perencanaan (0,379), pelaksanaan (0,370).
- e. *Intellectual Stimulation* dalam perencanaan (0,374), pelaksanaan (0,302) dan evaluasi (0,173).
- f. *Individual Consideration* dalam perencanaan (0,256), pelaksanaan (0,164) dan perencanaan (0,043).

Analisa Korelasi Antar Variabel

Analisis Korelasi antar variabel-variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dapat ditunjukkan seperti berikut:

1. Hasil pengujian korelasi variable budaya organisasi terhadap kepemimpinan transformasional sebesar 0,671. Hasil korelasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,572. Hasil korelasi tersebut lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan angka korelasi yang tinggi.
2. Hasil korelasi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 0,530. Hasil korelasi tersebut dikategorikan memiliki korelasi pada tingkatan sedang.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis (uji t) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 90 Jakarta. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi variable budaya organisasi 0,000 memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari nilai kepercayaan 0,05 dan t hitung $>$ t tabel ($6,324 > 1,676$). Hasil korelasi antar dimensi menunjukkan bahwa dimensi orientasi hasil berkorelasi sangat kuat dalam perencanaan (0,666), pelaksanaan (0,565) dan evaluasi (0,590). Dimensi stabilitas juga memiliki memiliki nilai korelasi yang paling tinggi dalam dimensi perencanaan (0,674), pelaksanaan (0,702) dan evaluasi (0,666). Selanjutnya, orientasi tim dalam pelaksanaan (0,610) juga menunjukkan nilai yang tinggi. Dimensi orientasi hasil, dimensi orientasi tim dan dimensi stabilitas menjadi faktor utama peningkatan kinerja guru terutama baik pada dimensi perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Hasil pengujian korelasi variable budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,752 membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki nilai korelasi yang sangat tinggi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor (2012) yang meneliti hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainul Arifin (2012), Freddy Arifin (2014), Widono (2012), Lulus Tri Wahyuni (2014) dan Heri Susanto (2010) menemukan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu

Salmasi (2014) menemukan budaya organisasi disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan transformasional. Swasn Al Husseini (2012) menemukan budaya organisasi terjadi karena didorong oleh gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kesatu (H1) budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta, dinyatakan menerima H1.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t untuk variable kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa nilai t hitung tidak lebih besar dari t tabel (hasil yang diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,331 > 2,012$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Menerima H_a artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Hasil korelasi antar dimensi menunjukkan adanya korelasi variable kepemimpinan terhadap kinerja guru. Korelasi antar variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 0,530. Nilai korelasi ini tergolong sedang. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi terhadap kinerja guru yang tidak terlalu signifikan. Hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta, dinyatakan menerima H2.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan hubungan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan karena nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($30.697 > 4,05$) adalah nilai positif yang ditunjukkan dalam pengujian. H_0 ditolak, artinya bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta. Hal ini juga diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi Nilai R-square (R^2) sebesar 0,566 atau 56,6 % yang menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variable independent (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variable dependen (kinerja guru) sebesar 56,6% adalah nilai yang relatif tinggi. Kesimpulan membuktikan bahwa Penelitian menerima hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 90 Jakarta.

PENUTUP

Simpulan

Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta, artinya bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin meningkat (pengaruhnya positif). Penelitian menerima hipotesis (H1) yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t pada pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai korelasi antar variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru tergolong sedang, sehingga dapat disimpulkan

bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta. Penelitian ini menerima hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 90 Jakarta. Hasil uji F menunjukkan hubungan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan karena nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($30.697 > 4,05$) adalah nilai positif yang ditunjukkan dalam pengujian. H_0 ditolak, artinya bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta. Penelitian menerima hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 90 Jakarta.

Saran

Saran yang diberikan sesuai dengan data dan fakta yang diperoleh selama penelitian adalah: SMA Negeri 90 Jakarta diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah mapan untuk mendorong guru berkinerja tinggi. Pemimpin di SMA Negeri 90 Jakarta hendaknya dapat berperan memberikan contoh dan tauladan baik dan menumbuhkembangkan stimulasi intelektual mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pemimpin yang bertugas di SMA 90 diharapkan mampu mendorong semangat individu guru untuk berkinerja tinggi dengan ide kreatif secara. Perlu diberikan stimulus agar para guru berlomba-lomba berkreasi dan menemukan inovasi dengan informasi dan teknologi. Penelitian mendatang disarankan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru misalnya motivasi kerja atau disiplin kerja yang mungkin menjadi alternatif sebagai variabel penelitian. Rotasi dan mutasi kepala sekolah dan para guru sering terjadi secara mendadak antar satu wilayah sekolah, sehingga sampel penelitian seyogyanya dapat melibatkan guru dari beberapa sekolah sehingga kinerja guru lebih dapat tergambarkan dalam pola kepemimpinan yang selalu berubah sesuai dengan tuntutan jaman dan perubahan kebijakan dari pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. (2013). *Performance Management*, Third Edition. Pearson Education Limited, Indiana University.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Ali Sahab, Moh. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 2 (5), 69 – 77.
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2012, April). The impact of leadership style and knowledge sharing on innovation in Iraqi higher education institutions. In *ePub-Proceedings of the 4th European Conference on Intellectual Capital: ECIC*. Pp 1-12
- Arifin, Freddy. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance: Test of Model. *International Journal of Education and Research*. ISSN :2201 – 6740, 1, 1 – 14.
- Arifin Noor, Zainul. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. ISSN 1411-0393, pp 473 – 486.

- Bass, B.M., Avolio, B.J (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: sage
- Darmin, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*: Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta Indeks. Jakarta.
- (2000). *Human Resource Management*, 8th Edition. Gramedia. Jakarta.
- Gkolia, Aikaterini. (2014). The Impact of Principle's Transformational on Satisfaction: The Evidence from Greece European. *Journal of Business and Social Science*, ISSN 2235 – 767x. Pp 69 – 80.
- Herminingsih, Anik. (2014). *Budaya Organisasi*, edisi 1. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya manusia Jilid 2* : Gramedia Pustaka utama. . Jakarta
- Kuswandi. (2015). Effect of Transformational Leadership, Personal Value, Job Satisfaction on Lecturers Performance. *Research World*, pp 84-92.
- Long, Choi Sang .(2014). The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction. *Journal of Management Faculty*, Universiti Malaysia ISSN 1818 4952, issue 29, pp 117 – 124.
- Mulyanto, dan Dyah Widayanti. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten aranganyar)", STIE AUB Surakarta. *Journal Excellent*, 1 (1), 183 -388.
- Mutmainah. (2013). Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers. *International Journal of Business and Behavioral Science*, 3 (10), 54 – 65.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta, Jogjakarta
- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT Indeks. Jakarta.
- (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Jakarta.
- (2007). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Jakarta.
- (2012). *Organizational Behavior*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Salesho *et al.*, (2014). Impact of School Principle Style on Performance Management"; A Schooling Agenda. *Mediterranean Journal of Social Science*, 5 (3), 211 -218.
- Salmasi. (2014). Effect of Transformational Leadership on Organizational and Personal Outcomes Emphases on Employee Empowerment. *Journal of Current Research in Science*. pp 355 – 368.
- Schein, E.H (1990). *Organization Culture*, *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Seidmehdi *at al.*, (2014). "The Relation between Transformational Leadership and Organizational Leadership and Organizational Culture (Case Study, Medical School of Ilam)". *Journal of Business Studies Quarterly*, ISSN 2152 – 1034, 5 (3), 113 – 125.

- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Surip Diposumarto, Ngadino. (2012). *Metodologi Penelitian Teori dan Terapan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Susanto, Heri dan Nuraini Aisyiah. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, *Magistra* No. 74 XXII ISSN 0215 – 9511. pp 15 – 38.
- Triwahyuni, Lulus. (2014). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies Research*. ISSN 2349 -0349, pp. 156 – 165.
- Umar, Husein. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern*. Gramedia. Jakarta.
- (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yeh, Hueryren. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *Journal of Human Research and Adult Learning*. 8 (2), 50 - 59.
- Yukl, Garry. (1994). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, terj. Jusuf Udaya, Prehalindo, Jakarta.