



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN PESANGGRAHAN JAKARTA SELATAN

Riswanto 1^{1*}, Joned Ceilandra Saksana 2², Mada Komala 3³

¹⁻³ STIE Ganesha Jakarta

*) Corresponding Author

Received: 10 March 2024

Revised: 15 April 2024

Accepted: 07 May 2024

Published online:

Abstract

This study aims to analyze the direct and indirect influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on the Performance of Private Vocational School Teachers in Pesanggrahan District, South Jakarta. The hypotheses tested include: (1) Transformational Leadership Style has a significant direct influence on Teacher Performance, (2) Organizational Culture has a significant direct influence on Teacher Performance, (3) Transformational Leadership Style has a significant direct influence on Organizational Culture in Private Vocational Schools, and (4) Transformational Leadership Style has a significant indirect influence on Teacher Performance through Organizational Culture. This study uses a quantitative method with a population of 14 private vocational schools and a sample of 220 teachers in Pesanggrahan District. The sampling technique uses proportional random sampling, with primary data obtained through questionnaires. To test the hypothesis, a statistical test with Path Analysis was used. The results show that: (1) Transformational Leadership Style has a significant direct influence on Organizational Culture (Sig = 0.000 < 0.05), (2) Transformational Leadership Style and Organizational Culture have a significant direct influence on Teacher Performance (Sig = 0.000 < 0.05), (3) Organizational Culture has a significant direct influence on Teacher Performance (Sig = 0.000 < 0.05), and (4) Transformational Leadership Style has an indirect influence significant on Teacher Performance through Organizational Culture at Private Vocational Schools in Pesanggrahan District, South Jakarta.

Keywords:

Transformational Leadership; Organizational Culture; Teacher; SMK.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan suatu kegiatan yang tidak akan pernah berhenti, selama ada populasi manusia di muka bumi ini, maka dunia pendidikan akan selalu berjalan. Kebutuhan manusia akan ilmu tidak akan pernah habis walaupun kenyataan yang dihadapi di masyarakat kita masih banyak yang tidak mengutamakan pendidikan sebagai sarana dalam mencapai segala impian hidupnya, untuk mencapai segala impiannya tersebut maka setiap manusia ingin meraihnya dengan cara menuntut ilmu di sekolah-sekolah yang mereka inginkan, apakah sekolah yang mereka pilih adalah sekolah yang menjadi harapannya atau bukan.

Lembaga pendidikan di Indonesia saat ini dikelola oleh pemerintah dan swasta yang biasanya berbentuk yayasan, setiap sekolah yang dimiliki pemerintah memang segalanya di fasilitasi oleh negara, sehingga segala kebutuhan akan sarana dan prasarana mudah didapatkan, sementara lembaga pendidikan yang dikelola oleh swasta segala kegiatan dan sarana prasarananya menjadi tanggung jawab pemilik dari lembaga tersebut, maka pembiayaan sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari yayasan tersebut, mulai dari biaya operasional sampai dengan gaji guru dan karyawan sepenuhnya menjadi tanggung jawab yayasan, dimana segala kegiatan dan pembiayaan tersebut diterima dari masyarakat melalui iuran bulanan atau SPP.

Untuk membiayai operasional tersebut setiap sekolah swasta berlomba-lomba mendapatkan siswa setiap akhir tahun agar kelangsungan sekolah tetap berjalan, dengan berbagai macam metode promosi yang mereka lakukan dan hasilnya terkadang ada yang memuaskan bahkan ada yang mengecewakan, keberhasilan pencapaian tersebut tidak luput dari prestasi guru dan karyawan yang ada didalamnya.

Kesuksesan sebuah instansi atau lembaga biasanya didukung dengan karyawan yang memang perhatiannya sepenuhnya dicurahkan untuk instansi dimana kita menjalankan aktivitas sehari-hari pada lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman, aman dan lingkungan organisasi yang memberikan rasa kekeluargaan, maka rasa memiliki itu akan muncul jika kita dipimpin seorang pimpinan yang memang dapat membuat kita merasa nyaman dan memenuhi karyawan atau guru dapat meningkatkan prestasi atau kinerja dari perusahaan tersebut.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi didalam instansi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin bagian terpenting dalam organisasi dan untuk meningkatkan kinerja instansi, kenapa demikian? karena dengan peningkatan kinerja karyawan maka akan diimbangi dengan peningkatan kinerja dari organisasi tersebut, selain itu seorang pemimpin juga harus bisa menggerakkan dan memberdayakan karyawannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawannya dalam meningkatkan kinerja agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sekolah yang

efektif dan efisien tidak lepas dari tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai kepemimpinan sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah ditentukan oleh kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ideal adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai 4 dimensi (Nasution, Siregar, & Lubis, 2022), yaitu : 1) *idealized influence*, ditandai dengan kuatnya visi dan misi. Melalui visi dan misi, maka tujuan pendidik akan lebih terarah dalam mencapai tujuan pendidikan; 2) *inspirational motivation* adalah kapasitas seorang pemimpin sebagai panutan terhadap karyawannya; 3) *intellectual stimulation* adalah kemampuan pimpinan untuk menghilangkan rasa enggan dalam memberikan ide-ide dan mendorong karyawan lebih berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah; dan 4) *individual consideration* adalah perhatian secara personal kepada karyawan, misalnya : memberikan bimbingan individu terkait pengembangan diri karyawan.

Salah satu tujuan kerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai faktor diantaranya situasi dan kondisi kerja, pengaruh sosial dan semua itu akan berkaitan dengan kepuasan kerja, jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan berusaha secara maksimal untuk meningkatkan penjualan atau pelayanannya kepada masyarakat, sehingga masyarakat akan tertarik melihat kita dan akan menjadi pilihan mereka dalam mengambil keputusan, dalam dunia pendidikan mungkin dengan tidak seringnya berganti pimpinan dan begitu baiknya pelayanan karyawan terhadap setiap konsumen yang datang mungkin akan jadi pilihan untuk memutuskan bahwa inilah yang terbaik untuk anak-anak mereka dalam memilih lembaga pendidikan yang akan mendidik putra-putrinya.

Kinerja guru sebagai pelaksanaan dari suatu tindakan atau kemampuan seorang guru. Kinerja yang baik terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan, dan kreativitas (Putri & Imaniyati, 2017). Dimensi kinerja guru meliputi (Putri & Imaniyati, 2017): 1) penyusunan program belajar, 2) pelaksanaan evaluasi, 3) analisis evaluasi, dan 4) pelaksanaan perbaikan dan pengayaan.

Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja guru yang baik, meliputi (Harefa, 2020) : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan pimpinan dan teman sejawat, kebebasan berkreasi akan menyebabkan guru bekerja dengan baik dan semangat. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan membuat kinerja guru menjadi kurang bersemangat. Hal ini akan mengakibatkan turunnya hasil belajar siswa.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Budaya organisasi di sekolah merupakan peraturan dan tata tertib guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan

yayasan melalui kepala sekolah.

Budaya dari organisasi dapat sulit diartikan oleh seorang pengamat seperti kepribadian dan prilaku, cara mereka berinteraksi satu sama lain serta kualitas-kualitas yang biasanya dinilai oleh para atasan mereka, budaya dapat menjadi kuat dan lemah, budaya kuat dapat berpengaruh kuat pada cara orang-orang berfikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat adalah budaya yang di dalamnya semua orang memahami dan meyakini tujuan-tujuan dan prioritas-prioritas serta praktik-praktik dari perusahaan. Suatu budaya yang kuat dapat menjadi keunggulan bagi organisasi tersebut jika prilaku-prilaku di dorong dan difasilitasi oleh prilaku-prilaku yang tepat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti ingin mengambil suatu topik penelitian, yaitu : bagaimana cara meningkatkan kualitas sekolah melalui seorang pimpinan transformasional yang dapat memberikan pengaruh budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi tenaga pendidik dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan “**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, yaitu :

1. Menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
2. Menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Kerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan?
3. Menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap Budaya Organisasi SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan?
4. Menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan?

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: 1) tujuan: penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk

meningkatkan kerja; 2) ukuran : dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; 3) penilaian : penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel.

Keberhasilan proses pendidikan tidak dapat dilepaskan dari keberadaan guru. Guru merupakan ujung tombak di sekolah untuk membentuk anak didik yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian yang baik, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Sebagai seorang guru yang profesional, guru hendaknya menjadi teladan bagi masyarakat luas, terkhusus bagi anak didiknya. Dalam menjaga hubungan dengan anak didik, seorang guru mempunyai prinsip membimbing anak, bukan mengajar saja.

Peran guru sebagai manajer melakukan pembelajaran merupakan proses mengarahkan anak didik untuk melakukan kegiatan pembelajaran dengan tujuan utama adalah perubahan karakter, seperti : perubahan kognitif, perubahan afektif, dan perubahan psikomotor menuju kedewasaan.

Kinerja guru dewasa ini menjadi isu yang sering di bicarakan oleh berbagai kalangan pendidikan (Sari, 2017). Karena guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, selain tenaga kependidikan lainnya. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga di sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi guru. Kinerja guru merupakan usaha guru dalam melakukan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Tugas kinerja guru meliputi : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid.

Secara ideal guru diharapkan mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional (Sukiyanto & Maulidah, 2020). Bentuk perwujudan tersebut misalnya : kinerja dalam mengajar, interaksi dengan siswa, interaksi dengan guru, interaksi dengan manajemen, dan interaksi dengan pihak lain. Kinerja dalam mengajar, misalnya : merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat memberikan

motivasi dan inspirasi kepada bawahannya sehingga dapat mendorong lebih berkreasi dan berinovasi dalam menyelesaikan masalah. Gaya kepemimpinan transformasional memperkuat kerjasama timbal balik antara pemimpin dan bawahannya, sehingga saling berkomitmen dan kepercayaan dalam mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional disebut sebagai kepemimpinan sejati, hal ini karena gaya kepemimpinan ini benar-benar bekerja untuk mencapai tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya (Purwanto, Asbari, Prameswari, & Ramdan, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional berusaha mencari inovasi baru yang berbeda dengan institusi lainnya, sehingga dapat dijadikan sebagai contoh (*role model*).

Dimensi gaya kepemimpinan transformasional (Purwanto et al., 2020), meliputi : 1) kharisma, yaitu : sebuah kemampuan dalam membangkitkan rasa bangga, percaya, dan hormat terhadap bawahannya, 2) rangsangan intelektual, yaitu : perilaku seorang pemimpin yang mendukung bawahannya untuk berinovasi dan kreatif dalam menyelesaikan masalah, dan 3) pertimbangan individual, yaitu : perilaku pemimpin yang selalu peduli dengan pengembangan kemampuan bawahan mereka, memperlakukan bawahan sebagai individu, dan juga berfungsi sebagai penasihat.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dilakukan dalam aktivitas kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manager. Budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, dan membentuk suatu interaksi dalam organisasi serta mendukung hal-hal yang dilakukan (Yusuf, 2017).

Pola dasar budaya organisasi (Yusuf, 2017), meliputi :

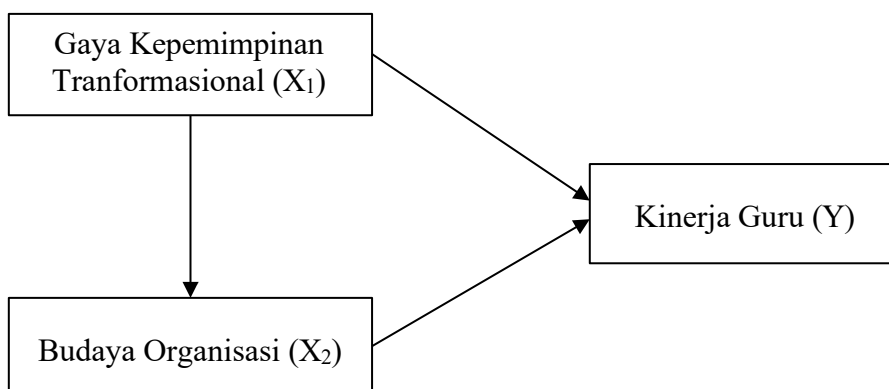
- 1) *Adhocracy culture*, yaitu menekankan pada kreativitas, proaktif, dan inovasi dengan karakteristik yang bersifat fleksibel, mudah beradaptasi, dan berorientasi eksternal.
- 2) *Clean culture* : menekankan pada komitmen karyawan, loyalitas, keterbukaan, moral, partisipasi, kerjasama tim, dengan karakteristik yang bersifat fleksibel dan berorientasi internal.
- 3) *Market culture* : menekankan pada pencapaian tujuan, produktivitas, penyelesaian tugas, keuntungan, serta efisiensi dengan karakteristik yang menyukai kestabilan dan pengendalian.
- 4) *Hierarchy culture* : menekankan pada perintah, keseragaman, stabilitas, dan pengendalian. Nilai yang dikembangkan adalah pengambilan keputusan yang terpusat, prosedural, dan pengukuran standar.

Berdasarkan pola dasar budaya organisasi tersebut, bahwa budaya organisasi membentuk

pola nilai-nilai, sikap-sikap, kepercayaan, kebiasaan-kebiasaan seseorang atau kelompok dengan mempengaruhi perilaku kerja dan cara kerja yang baik dalam organisasi.

Kerangka Desai Penelitian

Kerangka desain penelitian mengkaji indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut meliputi : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Guru (Y). Desain penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Desain Penelitian

Berdasarkan Gambar 3.1 tersebut, maka hipotesis penelitian meliputi :

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Kerja Guru (Y) SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Budaya Organisasi (X_2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Budaya Organisasi (X_2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

2.4.Kerangka Berfikir

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka hipotesis penelitian yang

diajukan adalah :

1. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y).

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan kinerja guru. Gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan kinerja guru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga pemimpin dituntut mempunyai tanggung jawab yang besar, hal ini karena berkaitan dengan memimpin suatu satuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Menurut (Widodo, 2017) kepemimpinan akan mengarahkan perilaku bawahan menjadi lebih baik. Oleh karena itu semakin kuat peran kepemimpinan dalam mengarahkan perilaku akan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat tercapai sesuai harapan, jika seorang pemimpin dapat mengarahkan perilaku bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Sukiyanto & Maulidah, 2020).

2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y).

Budaya organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi sekolah yang kondusif, yang didalamnya banyak inovasi, stabilitasnya terjaga, penghormatan sesama warga sekolah terpelihara dengan baik, berorientasi pada hasil optimal, peduli pada hal-hal yang kecil, mengutamakan orientasi kerja tim, dan agresif dalam berkompetisi, akan mendorong guru semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan optimal. Budaya organisasi yang baik tersebut, mengakibatkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut sesuai hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri Mataram sebesar 55,2% (Prayoga & Yuniati, 2019).

3. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) Transformasional Terhadap Budaya Organisasi (X_2).

Gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan kinerja guru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin dengan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan membuat guru berusaha

mencapai kinerja yang maksimal (Mattayang, 2019; Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional berkaitan dengan hubungan pimpinan dan bawahan yang saling mempengaruhi sehingga tercipta tujuan yang sama. Pengaruh dalam hal ini, yaitu hubungan secara aktif antara pimpinan dan bawahan secara terbuka tanpa adanya paksaan dan terciptanya hubungan yang baik.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi. Melalui budaya organisasi yang baik, maka gaya kepemimpinan akan tercapai. Budaya organisasi memfokuskan pada kekeluargaan yang dapat terjalin antara pimpinan dan bawahan, dalam hal antara kepala sekolah dengan guru. Semakin tinggi gaya kepemimpinan untuk guru, maka budaya organisasi di sekolah semakin berpengaruh positif terkait dengan kinerja guru (Syarief, Maarif, & Sukmawati, 2017).

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal tergantung dari gaya kepemimpinan. Guru merupakan sebagai ujung tombak pembelajaran memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Misalnya budaya memakai seragam yang setiap hari, memakai *name tag*, memakai peci setiap hari jumat, membudayakan membaca surat-surat pendek sebelum pembelajaran. Berdasarkan pendapat ahli tersebut bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi.

4. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Budaya Organisasi (X_2).

Budaya organisasi menggunakan sistem rantai, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi referensi untuk membedakan dengan organisasi lainnya.

Hipotesis Penelitian

Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari masalah yang diteliti. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
2. Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
3. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap Budaya Organisasi SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan

Jakarta Selatan.

Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal dimana peneliti bertujuan untuk menguji hipotesa tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen) berdasarkan jenis data dapat diklasifikasikan sebagai data kuantitatif, mengingat dari serangkaian observasi atau pengukuran hasilnya diperoleh dalam bentuk angka-angka.

Penyusunan Instrumen Penelitian

Kinerja Guru

Indikator Kinerja Guru, meliputi : 1) penyusunan program belajar, 2) program pembelajaran, 3) pelaksanaan pembelajaran, 4) pelaksanaan evaluasi, 5) analisis evaluasi, dan 6) pelaksanaan pengayaan.

Dengan menggunakan kuesioner terdiri dari 35 pernyataan dan diukur dengan skala 1-5 untuk menyatakan pendapat sangat tidak setuju sampai sangat setuju (STS – SS) akan menghasilkan skor minimum 35 dan skor maksimum 175.

1) Validitas Butir Kinerja Guru

Validitas butir kuesioner untuk variabel budaya organisasi diuji dengan menggunakan koefisien product moment (r_{xy}) (Djaali dan Muljono, 2008: 53) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor butir angket

Y = Skor total

Semua butir soal dengan skor Sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal valid.

2) Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Rekapitulasi hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3 Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	35

Skor reliabilitas instrumen kinerja guru sebesar 0,925 dengan interpretasi dalam kategori sangat tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen kinerja guru dapat dikatakan reliabel dan telah memenuhi karakteristik dalam penelitian.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dengan menggunakan kuesioner terdiri dari 30 pertanyaan dan diukur dengan skala 1-5 untuk menyatakan pendapat sangat tidak setuju sampai sangat setuju (STS – SS) akan menghasilkan skor minimum 30 dan skor maksimum 150.

1) Validitas Butir Gaya Kepemimpinan Transformasional

Validitas butir variabel budaya organisasi diuji dengan menggunakan *koefisien product moment* (r_{xy}) (Djaali dan Muljono, 2008: 53) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor butir angket

Y = Skor total

Semua butir soal dengan skor Sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal valid.

2) Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional seperti pada Tabel 3.7 berikut.

Tabel 3.7 Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	30

Skor reliabilitas instrumen kinerja guru sebesar 0,882 dengan interpretasi dalam kategori tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan reliabel dan telah memenuhi karakteristik penelitian.

Budaya Organisasi

Dengan menggunakan angket terdiri dari 30 pertanyaan dan diukur dengan skala 1-5 untuk menyatakan pendapat sangat tidak setuju sampai sangat setuju (STS – SS) akan menghasilkan skor minimum 30 dan skor maksimum 150.

1) Validitas Butir Budaya Organisasi

Validitas butir variabel budaya organisasi diuji dengan menggunakan *koefisien product moment* (r_{xy}) (Djaali dan Muljono, 2008: 53) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor butir angket

Y = Skor total

semua butir soal dengan skor Sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal valid.

2) Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi

Reliabilitas kuesioner digunakan indeks reliabilitas *Alpha Cronbach* (Sudijono, 2007:208) dengan rumus :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas tes

k = Banyaknya butir soal yang valid

Sti^2 = Varians total

$\sum Sti^2$ = Jumlah varians skor dari tiap-tiap item

Rekapitulasi hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen Budaya Organisasi seperti pada Tabel 3.12 berikut.

Tabel 3.12 Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	30

Skor reliabilitas: mempunyai reliabilitas sebesar 0,872 dengan interpretasi dalam kategori tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa reliabilitas budaya organisasi dapat dikatakan reliabel dan telah memenuhi karakteristik dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah 14 SMK Swasta dengan jumlah guru 360 di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan dan 220 guru dari beberapa SMK Swasta yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

Sampel Penelitian.

Kriteria empirik jumlah minimum sampel uji coba adalah 200 responden dan selanjutnya jumlah responden minimum 5-10 kali butir (Santun Naga, 2012). Empat sampai dengan enam butir cukup untuk mengukur satu domain ukur sebagai uji coba alat ukur (Sumintoro, Bambang, Widhiarso, 2015).

Berdasarkan teori tentang jumlah butir dan jumlah sampel tersebut, penulis menggunakan butir politomi dengan jumlah sampel merujuk kepada (Santun Naga, 2012) dan jumlah butir merujuk (Sumintoro, Bambang, Widhiarso, 2015), maka jumlah butir pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebanyak $4 \times 6 = 24$ butir atau dibulatkan sebanyak 30 butir.

Jumlah butir variabel Budaya Sosial sebanyak $5 \times 6 = 30$ butir. Jumlah butir Kinerja Guru sebanyak $6 \times 6 = 36$ butir atau dibulatkan menjadi 35 butir. Sedangkan jumlah responden, penulis merujuk kepada (Santun Naga, 2012) sebanyak butir terbesar $= 36 \times 6 = 216$ responden atau dibulatkan sebanyak 220 guru SMK Swasta di Jakarta.

Penelitian ini mengambil objek sebanyak 220 guru sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Metode *proportional random sampling* memberikan peluang yang sama bersifat tak terbatas untuk setiap elemen populasi untuk dipilih menjadi sampel yang diambil berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dengan jumlah yang proporsional. Caranya dengan membagi strata berdasarkan divisi, dan terdapat lima kategori.

Sampel penelitian diambil pada bulan Agustus 2023 di 14 SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, adalah data mengenai pendapat responden tentang gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja guru.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode survey melalui pembagian kuesioner kepada responden.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam Ghazali, 2005).

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2001). Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji statistika sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan skor sig yaitu :

Skor sig > 0,05 : Data berdistribusi normal.

Skor sig < 0,05 : Data tidak berdistribusi normal.

1.1 Hipotesis Statistik

Untuk membuktikan kebenaran uji hipotesis, digunakan uji statistika terhadap output yang dihasilkan dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Pengujian hipotesis statistik penelitian meliputi :

1. Hipotesis Pertama :

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika skor sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
- b. Jika skor sig < 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

2. Hipotesis Kedua :

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika skor sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
- b. Jika skor sig < 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

3. Hipotesis Ketiga :

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika skor sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Budaya Organisasi (X_2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.
- b. Jika skor sig < 0,05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Budaya Organisasi (X_2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

4. Hipotesis Keempat :

Ho :

Riswanto. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN PESANGGRAHAN JAKARTA SELATAN

Tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Budaya Organisasi (X_2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

H1 :

Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Budaya Organisasi (X_2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Skor data gaya kepemimpinan transformasional dari 220 responden sebagai berikut : rata-rata 118,77; median 117,00; modus 120; standar deviasi 14,552; variance 211,746; skor minimum 82; dan skor maksimum 150. Skor rata-rata data gaya kepemimpinan transformasional lebih rendah dari data budaya organisasi dan data kinerja guru.

Analisis Data Budaya Organisasi (X_2)

Skor data budaya organisasi dari 220 responden sebagai berikut : rata-rata 122,19; median 121,00; modus 121,00; standar deviasi 11,755; variance 138,180; skor minimum 101; dan skor maksimum 150. Skor rata-rata data budaya organisasi lebih dari data gaya kepemimpinan transformasional dan lebih rendah dari data kinerja guru. Histogram data budaya organisasi dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.

Analisis Data Kinerja Guru (Y)

Skor data budaya organisasi dari 220 responden sebagai berikut : rata-rata 147,29; median 147,00; modus 135,00; standar deviasi 15,519; variance 240,854; skor minimum 109; dan skor maksimum 175. Skor rata-rata data kinerja guru lebih dari data gaya kepemimpinan transformasional dan data budaya organisasi Uji

Persyaratan Analisis Data

Pengujian Multikolinearitas

Skor VIF (*Variances Inflation Factor*) kurang dari 10 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dari masing-masing sampel di uji melalui hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Data pada sampel berdistribusi normal

H_1 : Data pada sampel tidak berdistribusi normal

Skor Sig sebesar $0,078 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Pengujian Linearitas Garis Regresi

Pengujian linearitas pada penelitian ini adalah digunakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Garis regresi hubungan antara variabel X dan Y adalah linear

H_1 : Garis regresi hubungan antara variabel X dan Y adalah tidak linear

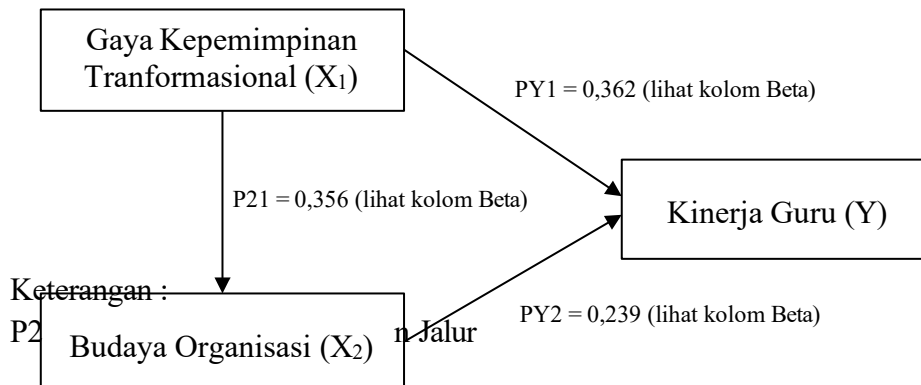
Skor Sig pada baris *Deviation from Linearity* sebesar $0,787 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa garis regresi variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah linear.

1) Linearitas Garis Regresi Pengaruh Variabel X_2 terhadap Variabel Y

Skor Sig pada baris *Deviation from Linearity* sebesar $0,942 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa garis regresi variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah linear.

1.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat :



Gambar 4.4 Koefisien Jalur

Hipotesis Pertama

Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Budaya Organisasi (X_2).

a. Besarnya pengaruh langsung = $(P21)^2 \cdot 100\% = 0,356^2 \cdot 100 = 12,67\%$.

Hipotesis Kedua

Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y).

a. Besarnya pengaruh langsung = $(PY1)^2 \cdot 100\% = 0,362^2 \cdot 100 = 13,10\%$

Hipotesis Ketiga

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y).

a. Besarnya pengaruh langsung = $(PY2)^2 \cdot 100\% = 0,239^2 \cdot 100 = 5,71\%$

Hipotesis Ke-empat

Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Budaya Organisasi (X_2).

Menghitung koefisien jalur pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Budaya Organisasi (X_2) (PYX_2X_1)

$$t_{hitung} = \frac{PYX_2X_1}{S_g}$$

Dengan :

$$PYX_2X_1 = P_{21} \times PYX_2 = 0,356 \times 0,239 = 0,085$$

$$S_{21} = \text{Penghitungan menggunakan aplikasi excel} = -0,0001$$

$$S_{32} = \text{Penghitungan menggunakan aplikasi excel} = -0,000011$$

$$n_{21} = 220$$

$$n_{32} = 220$$

$$S_{gab} = \sqrt{\frac{(n_{21} - 1) \cdot S_{21}^2 + (n_{32} - 1) \cdot S_{32}^2}{(n_{21} + n_{32} - 2)}}$$

$$S_{gab} = \sqrt{\frac{(220 - 1) \cdot (-0,0001)^2 + (220 - 1) \cdot (-0,000011)^2}{(220 + 220 - 2)}}$$

$$S_{gab} = 0,00007$$

$$t_{hitung} = \frac{PYX_2X_1 = 0,085}{S_g = 0,00007} = 1214,29$$

$$t_{tab} = k = 2, df = 220 - 2 - 1 = 217 = 1,653$$

$$t_{hitung} = 1214,29 > t_{tabel} = 1,653$$

$$a. \text{ Besarnya pengaruh tidak langsung} = P_{21} \cdot PY_2 = 0,356 \cdot 0,239 = 0,085 = (0,085)^2 \cdot 100\% = 0,72\%$$

Pengaruh Total

- Pengaruh total adalah jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu : $P_{Y1} + P_{21} \cdot PY_2 = 0,362 + 0,356 \cdot 0,239 = 0,4471$
- Besarnya pengaruh total = $(0,4471)^2 \cdot 100\% = 19,989\% = 20\%$

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data penelitian dan setelah dilakukan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Hasil dari uji hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional di terapkan pada SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan menyebabkan peningkatan pada budaya organisasi. Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh skor Sig sebesar $= 0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Budaya Organisasi (X_2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Penggarahan Jakarta Selatan. Hasil dari uji hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional di terapkan pada SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan menyebabkan peningkatan pada komitmen guru pada sekolah, yang berdampak nyata pada

peningkatan kinerjanya. Hasil dari uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja guru. Semakin tinggi budaya organisasi dibangun pada SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan, maka akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru pada sekolah. Temuan dari penelitian ini menjelaskan upaya peningkatan kinerja guru dapat ditempuh dengan menumbuhkan budaya organisasi, yaitu kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui budaya organisasi. Hal ini disebut analisis mediasi parsial karena bisa mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung (Dahlan, 2014). Berdasarkan hasil pengujian berdasarkan penghitungan tersebut diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Budaya Organisasi (X2) Guru SMK Swasta di Kecamatan Pengsrahan Jakarta Selatan.

REFERENSI

- Damayanti, E., & Ismiyati. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Doko, R. T., Niha, S. S., & Manafe, H. A. 2022. Pengaruh Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik melalui Disiplin Kerja sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 106–116.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. 2022. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>
- Febriantina, S., Nur Lutfiani, F., & Zein, N. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>
- Guruh, M. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2, 2(1), 109–121.
- Harefa, D. 2020. Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117. Retrieved from <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1918>
- Hernawati, S. P., & Sutarno. 2019. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ujian Nasional Pada SMK GITA KIRTTI 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Komputasi*, 18(3). <https://doi.org/10.32409/jikstik.18.3.2642>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. 1969. MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. *Academy of Management Journal*.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. 2019. Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Civic Culture*, 4(2), 132–149. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=59058&val=4132>
- K, M. T. B. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Urnal Wahana Karya Ilmiah Pascasarjana (S2) PAI Unsika*, 3(2), 465–479. Retrieved from file:///C:/Users/ASUS/Downloads/3170-Article Text-7237-1-10-20191220.pdf
- Kurniaty, R. 2021. PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMAN KOTA BENGKULU. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(April), 13–22.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu SumberDaya Manusia*, Ghalia

Riswanto. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN PESANGGARAHAN JAKARTA SELATAN

Indonesia. Bogor.

- Mattayang, B. 2019. TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *TURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND ACCOUNTING*, Volume 2 N(4), 1–8.
- Meutia, K. I., & Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62.
<https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Nasution, F. M., Siregar, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2).
- Nurlaili, Apridar, & Aiyub. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sma Di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)*, 4(1), 119–133. Retrieved from
<https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/viewFile/3372/2039>
- Oktavia, A. V., & Gata, G. 2020. Penilaian kinerja guru terbaik pada SMK Putra Satria dengan menggunakan metode SAW. *Jurnal IDEALIS*, 3(1), 314–321.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5(1), 54.
<https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. 2020. Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional? *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15–31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. 2017. Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>
- Rahayu, F. 2014. HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 282–292.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.)). Cipta Media Nusantara
- Ridwan, M. 2018 . Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bipro Indonesia . *Manajemen & Bisnis Ganesha*, 1, 1-4.
- Rismita, R., Bunyamin, B., & Istaryatiningtias, I. 2021. Peringkat penilaian guru dalam transfer pengetahuan yang menjabarkan job description guru. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 9(3), 297–303.
- Rosiana Natalia Djunaedi, & Lenny Gunawan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, Volume 3, 1–9. Retrieved from file:///C:/Users/sitir/Downloads/729-Article Text-1366-1-10-20181211.pdf
- Santun Naga, D. 2012. *Teori Sekor Pada Pengukuran Mental* (2nd ed.). Jakarta: PT Nagrani Citrayasa.
- Sari, R. F. 2017. Hubungan Pengetahuan Guru Tentang Manajemen Pembelajaran dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–11. Retrieved from
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/viewFile/1124/912>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127.
<https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Sumintoro, Bambang, Widhiarso, W. 2015. *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*.

(B. Trim, Ed.) (II). Cimahi.

Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan.

Jurnal Pendidikan Vokasi, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>

Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, VIII. Retrieved from

file:///C:/Users/ASUS/Downloads/22447-Article Text-68665-1-10-20180731.pdf

Yusuf, M. H. 2017. Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81–96.