



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Rasyid Ridho Harahap, Remon Lapisa, Milana, Delima Yanti Sari

Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia

rasyidridhoharahap@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari riset ini adalah (i) untuk mengetahui efek kepemimpinan kepala sekolah kepada kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan (ii) supaya tahu efek budaya organisasi kepada kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri 1 sei kanan (iii) untuk mengetahui secara serempak efek kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi kepada kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri 1 sei kanan. Jenis penelitian yang dipakai merupakan kuantitatif serta memakai pendekatan deskriptif. Adapun cara yang dipakai didalam menemukan hasil penelitian dengan penyebaran angket. Hasil riset yang diperoleh adalah (1) Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34,2%. Hal tersebut menandakan kepemimpinan kepala sekolah makin bagus, sehingga hasil kerja guru semakin baik. dan sebaliknya. (2) Budaya organisasi memiliki efek baik dan signifikan kepada kinerja guru sebesar 34,6%. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan makin baik ataupun bagus budaya organisasi maka akan makin baik dan bagus pula hasil kerja guru dan sebaliknya. (3) Kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru (51,1%). Semakin baik kepemimpinan dan budaya organisasi kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Di sisi lain, kepemimpinan dan budaya organisasi kepala sekolah yang rendah atau melemah menyebabkan kinerja guru yang buruk di SMKN 1 Sei Kanan Akademik 2022/2023.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah; budaya organisasi; kinerja guru

The Effect of Principal Leadership and Organizational Culture on Teacher Performance

Abstract: The aims of this research were (i) to find out the effect of the leadership of the principal on the performance of teachers at the 1 Sei Kanan State Vocational High School (ii) to find out the effect of organizational culture on the performance of teachers at the 1 Sei Kanan Public Vocational High School (iii) To simultaneously find out the effect of leadership school principals and organizational culture on teacher performance at State Vocational High School 1 Sei Right. The type of research used is quantitative and uses a descriptive approach. The method used in finding research results is by distributing questionnaires. The research results obtained are (1) Principal leadership has a good and significant influence on teacher performance by 34.2%. This indicates that the principal's leadership is getting better, so that the teacher's work is getting better. and vice versa. (2) Organizational culture has a good and significant effect on teacher performance by 34.6%. Based on these results, it shows that the better or better the organizational culture, the better and better the teacher's work and vice versa. (3) School leadership and organizational culture have a positive and significant effect on teacher effectiveness (51.1%). The better the leadership and organizational culture of the principal, the better the performance of the teacher. On the other hand, low or weakened leadership and organizational culture of school principals lead to poor teacher performance at SMKN 1 Sei Kanan Academic 2022/2023.

Keywords: principal leadership; organizational culture; teacher performance

1. Pendahuluan

Sistem pembelajaran yang baik serta berkualitas diperlukan pengajar yang berkualitas pula. Pengajar adalah tenaga yang berkualifikasi seperti pendidik, pembicara, advokat, widyaiswara, pengajar, moderator dan gelar lainnya. Salah satu badan yang melakukan

pengelolaan pendidikan nasional adalah sekolah menengah kejuruan. Dalam bentuk melatih SDM yang memiliki kualitas, SMK harus dilengkapi dengan peralatan yang paling utama ialah guru sebagai tenaga penggerak utama didalam proses belajar-mengajar, untuk itu guru seharusnya mendapat pembinaan karier yang terencana.

Pengajar ialah guru dan peneliti cakap yang misi utamanya adalah mengubah, menciptakan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, inovasi, dan keahlian melalui sekolah, ujian, dan administrasi wilayah setempat. (Pasal 1, Ayat 2, Peraturan No 14, 2005 mengenai dosen serta guru), maka demikian, guru harus punya kompetensi pendidikan, keterampilan, lisensi guru, kesehatan fisik maupun rohani yang baik, menguasai standar yang menjadi persyaratan lainnya oleh lembaga pendidikan yang ditugaskan untuk mengajar, dan memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. (Pasal 45).

Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, SMKN 1 Sei Kanan selalu mengambil langkah konkrit dengan berpedoman kepada PP No 19. 2005 mengenai standar minimum pendidikan ialah: isi, proses kompetensi siswa, standar tenaga kependidikan serta tenaga pendidik, kualitas sarana maupun prasarana, manajemen, keuangan serta penilaian. Tenaga pendidik dan kependidikan khususnya guru di sekolah, menjadi garda terdepan.

Dalam kemajuan sekolah guru menjadi peranan yang sangat penting. Pengajar merupakan pendidik yang profesional menentukan hal baik bagi siswa berdasarkan perhitungan profesional mereka. Keberadaan tenaga pengajar sangat menentukan kualitas pendidikan dan lulusan, di samping kualitas umum sekolah itu sendiri. Program pendidikan yang bagus jika tidak di support guru yang berkualitas tinggi dan efektif, akan membawa hasil yang tidak diinginkan. Maka dari itu, supaya segala program berjalan dengan lancar, diperlukan tim guru yang berkualitas. Dengan memiliki guru yang profesional dan berkualitas tinggi, sekolah dapat mengembangkan program dan kurikulum yang paling mutakhir untuk memastikan lulusan yang berkualitas dan luar biasa (Suroto, 2017).

Selain beberapa poin yang disampaikan diatas masih banyak terdapat faktor yang menurunnya kinerja guru, terdapat banyak yang harus dilaksanakan untuk dapat meningkatkan hasil kerja dari guru, baik faktor eksternal ataupun internal. Faktor itu merupakan kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan lain-lain. (Gibson, dkk. 2006; Luthans, 2006; Wibowo, 2016; Yamin, 2010).

Berdasarkan faktor-faktor dipaparkan didalam diatas, peneliti bukan memperhitungkan seluruh aspek yang akan mempengaruhi kinerja guru, peneliti cukup memfokuskan kepada dua

aspek, yaitu. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka faktor kepemimpinan merupakan faktor penting didalam usaha untuk meningkatkan hasil kerja guru (Prasetya, 2021). Kepemimpinan adalah keterampilan menyakinkan individu atau kelompok dalam menggapai keinginan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan merupakan aktivitas manusia dalam mengatur, mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi emosi dan perilaku orang lain (Tirtayasa S, 2019: 45).

Kepemimpinan juga diyakini mempengaruhi serta mengarahkan aktivitas anggota tim yang berhubungan atas tugas serta tanggungjawab. Beberapa keterkaitannya ialah: 1) didalam organisasi kepemimpinan melibatkan orang lain dalam kepemimpinan, 2) pimpinan menyertakan distribusi kuasa yang seimbang antara anggota kelompok dengan pimpinan, 3) memakai kekuasaan berbeda dalam mempengaruhi perilaku pengikut dengan metode yang diterapkan. (Rivai dan Mulyadi, 2012;2)

Martoyo (1992: 150) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi individu yang diinginkan dan berusaha bekerja sama yang sesuai dengan tanggungjawab bersama-sama menggapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat diatas peneliti bisa mengaitkan kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan negeri 1 sei kanan dinilai cukup baik, karena tugas yang telah diberikan oleh Dinas Pendidikan kepada Kepala sekolah bisa dilaksanakan dengan baik. Kepala Sekolah juga dapat memberi wewenang serta tanggungjawab kepada setiap guru agar dilaksanakan dengan baik oleh setiap guru yang ada. Tapi dalam hal yang lainnya masih ada yang kurang maksimal dilaksanakan kepala sekolah yaitu supervisi, kepala sekolah jarang melakukan supervisi kepada cara guru mengajar di dalam kelas.

Dalam penelitian ini yang dibahas bukan hanya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi juga punya peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja pendidikan (guru) di SMKN 1 Sei Kanan. Dalam institusi pendidikan setiap guru memiliki sifat serta karakter berbeda satu sama lainnya. Maka dari itu dibutuhkan budaya organisasi dengan tujuan memadukan perbedaan sifat maupun karakter dari sifat serta karakter guru-guru, hingga setiap guru bisa bekerja sama dalam menggapai visi dan misi serta tujuan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan.

Budaya didalam organisasi disajikan sebagai prinsip, tradisi, nilai serta metode kerja yang dimiliki sesama anggota organisasi yang memengaruhi bagaimana mereka bertindak. Di sebagian besar organisasi, nilai-nilai maupun praktik bersama sudah bertumbuh dari masa ke masa serta sebenarnya sangat mempengaruhi cara organisasi dijalankan (Robbins dan Coulter, 2010;63).

Fungsi budaya organisasi terdiri dari adaptif eksternal dan terintegrasi internal. Fungsi adaptif eksternal berkaitan dengan pencapaian tujuan dan berurusan dengan orang asing, dan masalahnya berkaitan dengan tugas, metode yang dipakai untuk mencapainya. Adapun integrasi internal, berhubungan dengan menciptakan sara hidup serta bekerja sama (Suharsaputra, Uhar, 2013: 108).

Berdasarkan uraian diatas Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei kanan seharusnya sudah mengaplikasikan aturan diatas untuk usaha dalam meningkatkan hasil kerja guru dengan melalui budaya organisasi. pada kenyataannya dapat dilihat bahwa budaya organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei kanan belum berjalan sebagaimana harusnya, dilihat masih terdapat guru terlambat memberi rancangan belajar, masih banyak pendidik (guru) tidak piket sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan, masih banyak guru enggan ikut pelatihan pembelajaran di bidang teknologi terutama penggunaan komputer serta sumber daya pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei kanan seharusnya sudah mengaplikasikan aturan diatas untuk usaha dalam meningkatkan hasil kerja guru dengan melalui budaya organisasi. pada kenyataannya dapat dilihat bahwa budaya organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei kanan belum berjalan sebagaimana harusnya, ditandai dengan masih terdapat guru terlambat memberi Rancangan Program pembelajaran, masih banyak guru tidak piket sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan, masih banyak guru enggan ikut pelatihan pembelajaran di bidang teknologi terutama penggunaan komputer serta sumber daya pendidikan.

Berlandaskan pada permasalahan, peneliti dapat merumuskan masalah penelitian berikut: (1) adakah efek ataupun pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kepada hasil kerja guru sekolah menengah kejuruan negeri 1 sei kanan? (2) adakah efek ataupun pengaruh budaya organisasi kepada hasil kerja guru sekolah menengah kejuruan negeri 1 sei kanan? (3) adakah efek seiringan kepemimpinan kepala

sekolah serta budaya organisasi kepada hasil kerja guru sekolah menengah kejuruan negeri 1 sei kanan?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat menjabarkan tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh (dampak) kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kerja guru SMKN 1 Sei Kanan (2) mengetahui pengaruh (dampak) budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sei Kanan (3) secara bersama-sama mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sei Kanan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai menggunakan kuantitatif memakai pendekatan deskriptif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan format dalam melaksanakan penelitian sistematis dan terstruktur secara spesifik, mulai desain penelitian sampai pembuatannya.

Adapun tempat dilaksanakan penelitian bertempat pada sekolah menengah kejuruan negeri 1 sei kanan, Jalan Lintas Sumatera, Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten Labuhanbatu Selatan kec. Sungai kanan, Desa Hajoran, yang terdiri dari 3 Jurusan yaitu Akuntansi, Teknik Instalasi Tenaga Listrik serta Teknik Kendaraan Ringan. Waktu penelitian dilaksanakan +- 3 bulan ialah mulai Agustus – November 2022 tahun akademik 2022/2023.

Populasi didalam pelaksanaan riset semua guru yang bekerja pada SMKN 1 sei kanan sebanyak 34 orang, terdiri dari 13 dari jurusan teknik kendaraan ringan, 11 dari teknik instalasi tenaga listrik serta 10 guru dari jurusan akuntansi.

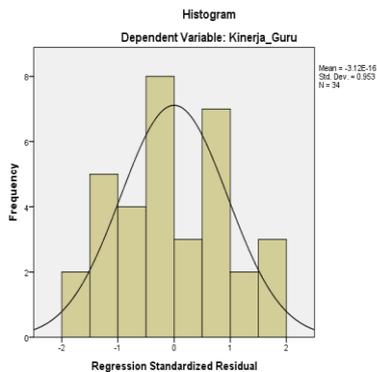
Adapun teknik pengambilan sample dipakai memakai semua populasi untuk sampelnya di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan sebanyak 34 orang guru. Teknik sampel jenuh merupakan mekanisme sample teknik pengambilan sample yang menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sample. Istilah lainnya untuk sample merupakan sensus, dalam artian semua anggota populasi yang akan dipakai sebagai sample (Sugiyono.2008:85).

Teknik yang akan dipakai dalam menemukan hasil penelitian menggunakan pengedaran angket. Penyebaran angket dilaksanakan setelah angket dilakukan uji valid serta reabilitasnya terlebih dahulu.

Teknik analisis data yang memakai regresi linier berganda untuk mengetahui dampak atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi kepada hasil kerja tenaga pengajar SMKN Sei Kanan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas dilaksanakan dengan tujuan menganalisis apakah persyaratan persamaan regresi terpenuhi



Gambar 1. Grafik Histogram Normalitas Data

Pada gambar 1, terlihat skema serta histogram membentuk kurva yang sempurna secara melintang kanan serta kiri serta garis diagonal berdistribusi dengan rata. Berdasar hal tersebut, data yang dipakai didalam penelitian terlihat berdistribusi normal.

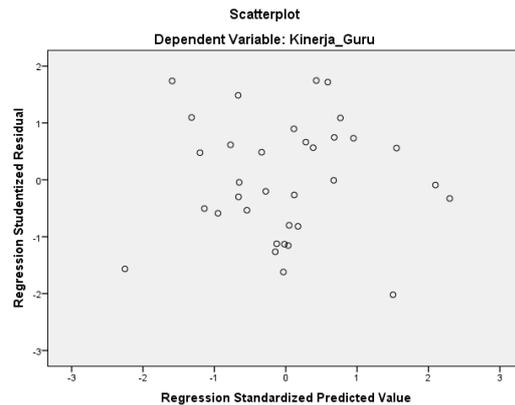
Uji multikolinearitas dilaksanakan dengan menguji adakah kaitan linier diantara variabel bebas didalam model regresi (Arikunto S, 2006).
1. Bila nilai VIF > 10 serta toleransinya < 0.10 terdapat multikolinear dan bila hasil nilai VIF < 10 serta Tolerancinya > 0.10 tidak terdapat multikolinear, data rinci terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Multikolinear

Model	Collinear Statistik	
	Toleransi	VIF.
(Constant).	.700	1.428
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah		
Budaya_Organisasi	.720	1.389

Nilai toleransi masing-masing variabel lebih besar dari 0,1, kepemimpinan kepala sekolah, toleransi adalah 0,700, budaya skor toleransi organisasi adalah 0,720 sedangkan varian koefisien masing-masing variabel kurang dari 10,00 atau sekitar 1,389 - 1,428. Simpulan analisis data bawa data penelitian tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan Variansi residual untuk semua pengamatan dalam model regresi linier (Wan D W., Zulaspan, T, 2019) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola beraturan, maka terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian, tetapi jika terdapat titik-titik tidak beraturan maka tidak terjadi heteroskedastisitas Metode heteroskedastisitas menggunakan dispersi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 distribusi titik atau data tersebar dan tidak deskriptif pola tertentu dan terdistribusi sempurna di atas sumbu nomor 0

Regresi Studentized residual (Y) ke angka. Data merupakan hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki penelitian masalah heteroskedastisitas data dari hasil atau gejala heteroskedastisitas

Analisis persamaan regresi dipakai menggambarkan persamaan hubungan satu maupun dua variabel independen dan dependen. Didalam persamaan regresi nilai kepemimpinan kepala sekoah (X1) dan budaya organisasi (X2) kepada hasil kerja guru (Y) dipakai dalam menentukan nilai a1, b1, b2, b3 serta ε1, secara rinci diurai dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2. Persamaan Regresi

Model.	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.error
(Constant)	15.709	16.624
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	.275	.117
Budaya_Organisasi	.342	.142

$$Y = 15.709 + 0,275 X1 + 0,342 X2 + \epsilon 1$$

Adapun makna persamaan regresi di atas, ialah: 1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif 15,709. Tanda positif maksudnya memperlihatkan pengaruh searah antara variabel bebas dan terikat. Bila semua variabel bebas memiliki nilai 0% ataupun tidak bernilai 0 % atau tidak mendapati perubahan, maka nilai kinerja guru 15,709, 2. Hasil regresi koefisien untuk kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki nilai positif dengan nilai 0,275. Itu menunjukkan pertumbuhan kepemimpinan kepek sebesar 1% meningkatkan hasil kerja guru dengan nilai 0,275 dengan syarat variabel satu dengan variabel lainnya konstan. Tanda positif menunjukkan efek searah antara variabel independen dan dependen. Budaya organisasi (X2) memiliki nilai

yang positif dengan nilai 0,32. Hasil tersebut memperlihatkan peningkatan budaya organisasi sebesar 1% meningkatkan kinerja guru.

Hasil koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki hasil positif dengan nilai 0,275. Hasil tersebut memperlihatkan meningkatnya kepemimpinan kepsel dengan besar 1% dapat meningkatkan hasil kerja guru dengan besar 0,275. Dengan ketentuan faktor lain dianggap konstan. Positif memiliki artian variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh. Hasil regresi budaya organisasi (X2) menunjukkan hasil yang positif dengan 0,32. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan peningkatan budaya organisasi dengan besar 1% meningkatkan kinerja guru.

Hipotesis diuji memakai pendekatan uji-t, dipakai agar mengetahui efek ataupun dampak kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi kepada hasil kerja tenaga pengajar secara parsial, data rinci diurai pada tabel 3.

Tabel. 3 Uji t

Model	Standar T		Sig.
	Coefficients		
	Beta		
(Constant)	.945		.352
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	.342	2.348	.026
Budaya_Organisasi	.346	2.412	.022

Nilai uji thitung variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan hasil thitung dengan nilai 2.348, hasil tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai ttabel dengan nilai 2.042 dengan nilai signifikan $0,026 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan kepsel memiliki pengaruh kepada kinerja guru. Nilai t-score variabel budaya organisasi dengan nilai t-score 2,412 hasil tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan ttabel dengan nilai 2,042 dan sig 0,022, $< \alpha 0,05$.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini juga memakai Uji F seperti pada tabel 4, dengan tujuan menemukan efek ataupun pengaruh variabel independent kepada variabel dependet secara simultan.

Tabel 4. Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regressi	12.488	.000 ^b

Nilai Fhitung sebesar 12.488 > Ftabel sebesar 2.70. Pada saat yang sama, ini

memungkinkan kami menarik kesimpulan kepemimpinan kepsel dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan kepada hasil kerja guru.

Determinasi koefisien digunakan dengan tujuan menguji nilai efek ataupun dampak kepemimpinan kepsel serta budaya organisasi kepada hasil kerja pengajar, data secara rinci dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Determinasi

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.745 ^a	.555	.511	8.30537

Koefisien korelasi ganda (R), koefisien determinasi (R-squared) serta koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R-squared) memiliki besaran sebesar 0,511.

Berdasarkan perhitungan menunjukkan ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi berprestasi bila digabungkan menunjukkan korelasi yang sangat berarti terhadap kinerja guru. Disebut berhasil karena hasil perhitungan didapat koefisien korelasi $r = 0,511$ keberartian tersebut ditunjukkan dengan besarnya sumbangan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru yaitu 51,1% artinya ada faktor lain sebesar 48,9% yang mempengaruhi kinerja guru diluar variabel yang tidak dikaji didalam penelitian ini

Selaras dengan penelitian Setiyati, S. (2014) Budaya organisasi, kepemimpinan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja dosen.

Dengan menguatnya pengaruh tersebut, memiliki artian pencapaian kinerja guru dapat diperidiksi melalui pendekatan ketiga variabel bebas tersebut. Pendekatan menjadi cukup dikarenakan ketiga variabel ini satu sama lain mendukung didalam usaha meningkatkan kinerja guru lebih baik.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang baik serta signifikansi kepada hasil kerja guru dengan nilai 34.2%. Hasil tersebut menggambarkan kepemimpinan kepala sekolah

makin bagus maka hasil kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sei Kanan makin bagus serta sebaliknya. (2) budaya organisasi pengaruh positif serta signifikan kepada hasil kerja guru dengan nilai 34,6%. Hal tersebut menggambarkan budaya organisasi makin bagus maka hasil kerja guru makin baik, serta sebaliknya. (3) Secara bersama-sama kepek serta budaya organisasi memiliki dampak yang baik serta signifikan kepada hasil kerja guru dengan nilai 51.1%. Makin baik budaya organisasi serta kepemimpinan kepek makan akan meningkatkan hasil kerja guru serta sebaliknya.

Secara keseluruhan kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi memiliki pengaruh yang baik serta signifikan kepada hasil kerja. Sebaliknya, degradasi atau berkurangnya budaya dalam organisasi serta kepemimpinan kepala sekolah maka akan menurunkan hasil kerja guru (Heny Rismiati, 2018).

Atas temuan, analisis data, dan kesimpulan, peneliti menyarankan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah harus mempertimbangkan budaya organisasi ketika merancang program untuk meningkatkan kinerja guru; (2) Oleh karena itu, guru harus selalu mendukung budaya organisasi yang baik. (3) Peneliti selanjutnya bisa memakai riset ini untuk dasar riset untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas pendidikan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* (ed.6). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas.
- Gibson, J.L. et. all. (2006). *Organizations: Behaviour, Structure, Process* 12th Edition. McGraw Hill Co, New York.
- Heny Rismiati. (2018). Upaya Peningkatan Motivasi dan Kinerja Guru melalui Supervisi Kepala Sekolah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 3(2), 10-16. Diambil dari <https://jurnal-dikpora.jogjaprovo.go.id/index.php/jurnalideguru/article/view/51>
- Martoyo Susilo, (1992). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, BPFE.
- Prasetya, H. (2021). Penerapan Metode Kepemimpinan Transformasional untuk Mewujudkan Sekolah Sehat. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 6(1), 17-26. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v6i1.183>
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*; Edisi 10 Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cv. Alfabeta, Bandung.
- Suharsaputra, Uhar. (2013). *Administrasi Pendidikan, Cet. Ke-2* (Edisi Revisi), Bandung: PT Refika Aditama.
- Suroto, S. (2017). Kontribusi Supervisi Pengawas PAI dan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru pada SMK se-Kabupaten Gunungkidul. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 2(1), 80-89. Diambil dari <https://jurnal-dikpora.jogjaprovo.go.id/index.php/jurnalideguru/article/view/28>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54
- Wan D, W., & Zulaspan, T, (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. ISSN 2623- 2634.