

The background of the page is a complex, artistic representation of musical notation. It features multiple curved staves that sweep across the page from the bottom left towards the top right. Each staff contains various musical symbols, including notes, stems, beams, and rests, rendered in black and grey. The overall effect is a sense of dynamic movement and rhythm.

Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 3, No. 2, Desember 2019 (244 - 256)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang)

Aulia Darmawan

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
chefaulia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan menguji hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah, terhadap kinerja guru. Hipotesis penelitian diuji meliputi: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dan dilakukan analisis dengan analisis regresi berganda. terdapat kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis, sebagai berikut. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan $t_0 = 9,606$. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan $t_0 = 4,391$ Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05 dan $F_0 = 3471,597$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

The study aims to analyze and test the truth of the hypothesis of the influence of the style of school leadership and school culture, the performance of teachers. The research hypotheses were tested include: influences of the principal's leadership style on teacher performance, there is the influence of school culture on teacher performance, and there is a style influence school leadership and school culture on teacher performance. The study was conducted with descriptive qualitative method. Were analyzed using multiple regression analysis. The hypothesis testing results obtained the following conclusions. There is a significant effect of leadership style of principals on teacher performance SMK clump of tourism in the city of Tangerang. Evidenced by the Sig. = 0.000 < 0.05 and $t_0 = 9.606$. There is a significant effect on the performance of the school culture vocational teachers clump of tourism in the city of Tangerang. Evidenced by the Sig. = 0.000 < 0.05 and $t_0 = 4.391$ There is a significant influence style of school leadership and school culture together on teacher performance SMK clump of tourism in the city of Tangerang. Evidenced by the Sig. = 0.000 < 0.05 and $F_0 = 3471.597$.

Keywords : Principal Leadership Style, Culture School, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan pembangunan dasawarsa ini

terlihat sangat pesat di berbagai daerah di Indonesia, terutama daerah perkotaan yang umumnya

adalah ibukota Negara atau ibukota provinsi. Perkembangan pembangunan yang terjadi, memberikan berbagai pengaruh perubahan pula pada keseharian masyarakat, seperti pengaruh pada bidang social budaya, ekonomi, iptek, dsb.

Pengaruh akibat pembangunan yang pesat diberbagai bidang tersebut, menuntut pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan yang akan terjadi pada masyarakat. Pemerintah sebagai sebuah lembaga yang diberikan kewenangan mengatur, dan menata kehidupan masyarakat, haruslah mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi di masyarakat.

Salah satu kebijakan yang menjadi perhatian adalah kebijakan terkait sumberdaya manusia dan pendidikan. Di mana sumberdaya manusia yang baik haruslah dihasilkan dari proses pendidikan yang baik dan berkelanjutan.

Masalah serius pendidikan ditanah air yaitu rendahnya mutu pendidikan. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan nasional di berbagai bidang.

Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM), bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Artinya, masa depan bangsa bergantung kepada kualitas pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas.

Dua dasa warsa terakhir kualitas pendidikan nasional belum menunjukkan tanda mengembirakan. Menurut (Umaedi, 2006:83), kualitas mengacu pada proses dan hasil pendidikan.

Kualitas proses, ditandai dengan belum meratanya fasilitas yang dimiliki seperti sarana sekolah, dukungan administrasi, bahan ajar, dan sumber daya lain. Kualitas hasil pendidikan, terlihat dari rata-rata hasil ujian yang belum sesuai, dan sebagian lulusan belum memiliki kesiapan memasuki dunia kerja atau melanjutkan pendidikan.

Menurut (Husaini Usman, 2002:18) rendahnya mutu pendidikan, disebabkan karena; 1) kebijakan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational production function* atau *input-input* analisis tidak konsisten; 2) penyelenggaraan pendidikan yang sentralistik; 3) peran serta masyarakat dalam hal ini orang tua siswa sangat minim.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya meningkatkan mutu pendidikan, namun indikator-indikator tersebut belum juga menunjukkan peningkatan mutu pendidikan. Diperlukan langkah nyata ditingkat sekolah dan masyarakat, di lingkungan sekolah berada. (Depdiknas, 2003:1) strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah, yaitu strategi yang berfokus pada: (1) dimensi struktural; dan (2) dimensi kultural (budaya) dengan tekanan pada perubahan perilaku.

Berlakunya otonomi daerah, telah merubah paradigma pengelolaan pendidikan yang memunculkan suatu model yaitu *school based management*. Model ini memberikan peluang yang sangat besar (otonomi) kepada sekolah mengelola dirinya sesuai dengan kondisi yang ada serta memberikan kesempatan kepada masyarakat (*stakeholders*) untuk berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan. Konsekuensi dari pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dalam setiap satuan, jenis, dan jenjang pendidikan, sangat diperlukan adanya kemampuan manajerial yang memadai dari kepala sekolah dan didukung oleh adanya kinerja guru yang profesional.

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah mengelola tenaga kependidikan. Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pembinaan tenaga kependidikan, administrasi sekolah, pemeliharaan sarana dan prasarana, serta penyelenggaraan kegiatan pendidikan secara umum.

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dan berpengaruh serta menentukan kemajuan sekolah, harus memiliki komitmen tinggi, luwes dalam melaksanakan tugas, dan memiliki kemampuan administrasi. Kepala se-

kolah dalam kepemimpinannya harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan program pembinaan yang sesuai. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, kemampuan, dan keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 menjelaskan bahwa pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu pengelola satuan pendidikan disebut juga sebagai administrator, dan disebut juga sebagai manajer pendidikan. Kualitas kinerja organisasi ditentukan oleh sang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan penentu maju mundurnya sekolah.

Dalam posisinya sebagai administrator dan manajer pendidikan, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan profesional dan ketrampilan yang memadai. Keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan sekolah, yaitu keterampilan konseptual, keterampilan hubungan dan keterampilan teknis. Keterampilan konseptual yaitu kemampuan melihat sekolah dan program pendidikan sebagai suatu keseluruhan. Keterampilan hubungan manusia yaitu kemampuan menjalin kerjasama efektif dan efisien dengan seluruh personel sekolah, baik perorangan maupun kelompok. Keterampilan teknis yaitu keahlian yang dimiliki kepala sekolah terhadap penguasaan metode-metode, proses-proses, prosedur dan teknik pengelolaan kelas.

Dengan kemampuan manajemen pendidikan, diharapkan kepala sekolah mampu menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif serta menciptakan peluang unjuk kerja personel sekolah dan dapat membimbing guru memaksimalkan proses pembelajaran.

Di sekolah, kepala sekolah diharapkan berinteraksi dengan guru bawahannya, serta memonitor dan menilai kegiatan semua kegiatan yang

dilakukan dilingkungan sekolah. Rendahnya kinerja guru dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja yang dilakukan guru harus dapat diidentifikasi penyebabnya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan kepala sekolah memegang peranan penting karena dapat menciptakan iklim bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah mampu membangun dan menciptakan kinerja guru yang positif.

Peningkatan kualitas sekolah erat kaitannya dengan kualitas proses belajar mengajar (PBM), yang juga terkait dengan aspek-aspek budaya sekolah.

Menurut (Hanushek, 2000:120) peningkatan kualitas sekolah pada aspek PBM saja tidak cukup. Peningkatan kualitas sekolah dimulai dari internal sekolah, yaitu memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai budaya sekolah.

Keberhasilan lembaga pendidikan ditentukan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru berkualitas maupun *input* siswa yang baik, tetapi budaya sekolah berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah.

Menurut (Mayer dan Rowen dalam Jamaluddin 2008:24) budaya sekolah merupakan jiwa (*spirit*) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka tidak kondusif bagi pembentukan sekolah yang efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah yang efektif.

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apa mekanisme internal sekolah, karena para warga sekolah masuk ke sekolah dengan bekal budaya yang dimiliki, yang sebagian bersifat positif, dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

(Depdiknas, 2003:1) Menyebutkan elemen penting budaya sekolah adalah norma, keyakinan, tradisi, upacara keagamaan, seremoni dan mitos yang diterjemahkan oleh sekelompok orang

tertentu, Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan -kebiasaan yang dilakukan warga sekolah secara terus menerus.

(Depdiknas, 2004: 2) Menyebutkan budaya sekolah bersifat dinamik, milik kolektif, merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah.

(Depdiknas, 2000: 191) Menyebutkan komponen yang terkait dengan mutu pendidikan yang termuat dalam buku *Panduan Manajemen Sekolah* adalah; 1) siswa : kesiapan dan motivasi belajarnya, 2) guru : kemampuan profesional, moral kerjanya (kemampuan personal), dan kerjasamanya (kemampuan sosial). 3) kurikulum: relevansi konten dan operasionalisasi proses pembelajarannya, 4) dan, sarana dan prasarana: kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran, 5) Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan) : partisipasinya dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.

Selain kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah, Guru sebagai komponen sekolah memiliki peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik.

Menurut (Sardiman 2005:125) bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik

yang mengajarkan nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang mengarahkan siswa dalam belajar.

Dari beberapa pemaparan diatas, ada beberapa hal yang ditemukan pada saat dilakukan penelitian pendahuluan melalui wawancara terkait dengan ketiga hal yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru.

Bahwa terjadi kesenjangan antara teori-teori dengan kenyataan terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru yang ada di SMK di wilayah Kota Tangerang khususnya pada sekolah rumpun pariwisata. Kesenjangan tersebut dapat terlihat pada tabel dibawah ini

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang).

Selanjutnya penulis membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang kepala sekolah terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi kepala sekolah, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/institusi pendidikan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi/institusi pendidikan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) rumpun Pariwisata yang berada di wilayah Kota Tangerang, yang terdiri dari 4 SMK dengan profil sebagai berikut :

- a. SMKN 3 Kota Tangerang
 Alamat sekolah Jl. Moh. Yamin Kelurahan Babakan Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang, Propinsi Banten. Telp./Fax (021) 5521213. Memiliki 5 program keahlian : Ak. Perhotelan, Tata Boga, Tata Busana, Tata Kecantikan, Tek.Komp & Jaringan. Nama Kepala Sekolah Ibu Hj. Endah Resmiati, S.Pd, M.Si. Mempunyai guru dan staf berjumlah 80 orang.
- b. SMK Manggala
 Beralamat di Jl. Hos.Cokroaminoto Gg. H.Ilyas No.63 Telp./Fax. (021) 7306920 Mempunyai 4 bidang keahlian yaitu : Akomodasi Perhotelan, Tata Boga, Multimedia, dan Teknik Komputer Jaringan. Kepala Sekolah saat ini adalah Bapak. Budi Priyono SE., M.Pd. Mempunyai guru dan staf berjumlah 60 orang.
- c. SMK Gema Gawita
 Beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan II Telp./Fax. (021) 55790201 Mempunyai 4 bidang keahlian yaitu : Akomodasi Perhotelan, Tata Boga, Usaha Perjalanan Wisata, dan Multimedia. Kepala Sekolah saat ini adalah Bapak Agung Banendro, S.St.Par, M.Pd. Mempunyai guru dan staf berjumlah 60 orang.
- d. SMK Bandara
 Beralamat di Jl. Husain Sastranegara, Rawa Bokor, Kota Tangerang Telp./Fax. (021) 55953638. Mempunyai 3 bidang keahlian

yaitu : Akutansi, Pemasaran, dan Akomodasi Perhotelan. Kepala Sekolah saat ini adalah Bapak Abdul Hakim Mufid, SH.i, M.Pd. Mempunyai guru dan staf berjumlah 50 orang.

Pada tabel 1 terdapat proses penelitian yang akan penulis laksanakan, diharapkan dapat selesai dalam empat bulan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Jadwal Rencana Penelitian

No	AGENDA	JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER				OKTOBER			
		M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Studi Pendahuluan	■	■	■	■												
2.	Penyusunan Proposal					■	■										
3.	Penyusunan Inst. Penelitian							■	■								
4.	Uji Coba Inst. Penelitian									■							
5.	Penyempurnaan Instalasi Final											■	■				
6.	Penelitian Lapangan Pengolahan Data											■	■	■	■		
7.	Analisis Data													■	■		
8.	Penulisan Laporan Penelitian															■	■

Sedangkan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan dan menjadi perhatian dalam ruangan dan waktu yang ditentukan. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang cirri-cirinya akan diduga. Dengan demikian obyek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah guru SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang dengan jumlah keseluruhan sebanyak 250 orang guru.

Pada tabel 2 terdapat gambaran populasi penelitian yang akan dilaksanakan.

Tabel 2. Populasi Penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	POPULASI
1	SMK Negeri 3	80
2	SMK Manggala	60
3	SMK Gema Gawita	60
4	SMK Bandara	50
Jumlah		250

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat pengukuran) melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*). Skor total ialah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor pertanyaan. Syarat yang ditetapkan untuk menyatakan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dalam penelitian ini yaitu :

Rumus.....(Sugiono 2004:213)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = korelasi

n = jumlah sample (responden)

X = Variabel Independen (kepemimpinan dan Budaya Sekolah)

Y = Variabel Dependent (kinerja kerja)

Pada tabel terdapat data hasil penghitungan uji validitas skor butir dengan skor total variabel X₁ (Gaya kepemimpinan kepala sekolah)

Tabel 3. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

NO	X	Xi ²	RHIT	RKRITERIA	STATUS
1	139	659	0.65	0.361	Valid
2	142	680	0.44	0.361	Valid
3	140	666	0.56	0.361	Valid
4	140	666	0.56	0.361	Valid
5	139	659	0.51	0.361	Valid
6	140	666	0.39	0.361	Valid
7	140	666	0.56	0.361	Valid
8	140	666	0.36	0.361	Valid
9	140	666	0.56	0.361	Valid

10	140	666	0.56	0.361	Valid
11	139	657	0.35	0.361	Valid
12	140	666	0.39	0.361	Valid
13	140	666	0.56	0.361	Valid
14	140	666	0.36	0.361	Valid
15	141	675	0.23	0.361	Drop
16	140	666	0.56	0.361	Valid
17	140	666	0.36	0.361	Valid
18	140	666	0.39	0.361	Valid
19	140	666	0.56	0.361	Valid
20	140	666	0.36	0.361	Valid
21	140	666	0.56	0.361	Valid
22	140	666	0.56	0.361	Valid
23	140	668	0.10	0.361	Drop
24	140	666	0.39	0.361	Valid

Pada tabel 4, terdapat data hasil penghitungan uji validitas skor butir dengan skor total variabel X₂ (Budaya organisasi)

Tabel 4. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

NO	X	Xi ²	RHIT	RKRITERIA	STATUS
1	142	666	0.442413	0.361	Valid
2	138	647	0.51495	0.361	Valid
3	141	675	0.422381	0.361	Valid
4	139	659	0.627194	0.361	Valid
5	140	675	0.415637	0.361	Valid
6	141	666	0.451833	0.361	Valid
7	142	666	0.442413	0.361	Valid
8	140	675	0.433199	0.361	Valid
9	141	675	0.422381	0.361	Valid
10	139	659	0.627194	0.361	Valid
11	136	651	0.464878	0.361	Valid
12	140	684	0.13757	0.361	Drop
13	140	666	0.301483	0.361	Valid
14	139	675	0.42758	0.361	Valid
15	143	691	0.362845	0.361	Valid
16	135	635	0.470351	0.361	Valid
17	142	691	0.452362	0.361	Valid
18	139	659	0.627194	0.361	Valid
19	140	659	0.617601	0.361	Valid
20	139	675	0.42758	0.361	Valid
21	142	677	0.104633	0.361	Drop

Pada tabel 5 terdapat data hasil penghitungan uji validitas skor butir dengan skor total variabel X₃ (kinerja guru)

Tabel 5. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X₃ (Kinerja Guru)

NO	X	Xi ²	RHIT	RKRITERIA	STATUS
1	141	675	0.57	0.361	Valid
2	142	684	0.49	0.361	Valid
3	142	684	0.49	0.361	Valid
4	141	675	0.37	0.361	Valid
5	143	691	0.38	0.361	Valid
6	141	675	0.49	0.361	Valid
7	143	693	-0.25	0.361	Drop
8	142	684	0.49	0.361	Valid
9	143	691	0.38	0.361	Valid
10	141	675	0.37	0.361	Valid
11	143	691	0.38	0.361	Valid
12	141	675	0.49	0.361	Valid
13	141	675	0.45	0.361	Valid
14	142	684	0.49	0.361	Valid
15	139	659	0.53	0.361	Valid
16	139	659	0.53	0.361	Valid
17	141	675	0.49	0.361	Valid
18	141	675	-0.30	0.361	drop
19	142	684	-0.30	0.361	Drop
20	142	684	0.49	0.361	Valid
21	141	675	0.49	0.361	Valid
22	141	675	0.37	0.361	Valid
23	139	659	0.42	0.361	Valid
24	140	668	0.52	0.361	Valid
25	141	675	0.54	0.361	Valid
26	142	684	0.49	0.361	Valid
27	140	668	-0.16	0.361	Drop
28	141	675	0.37	0.361	Valid
29	143	691	0.38	0.361	Valid
30	142	684	0.56	0.361	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik test retest (pengujian ulang). Hasil pengukuran kedua dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson* dengan (p) = 0,05 dalam uji satu sisi.

Rumus.....(Sugiono 2004:213)

$$r_{tot} = \frac{2(r_{11})}{1 + r_{11}}$$

Di mana :

r_{tot} = angka reliabilitas keseluruhan item
 r₁₁ = angka korelasi belahan pertama dan kedua

Pada tabel 6 terdapat beberapa kategori reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 6. Kategori Reliabilitas

NO	NILAI RELIABILITAS	KATEGORI
1	0,20 – 0,40	Reliabilitas rendah
2	0,40 – 0,60	Reliabilitas sedang
3	0,60 – 0,80	Reliabilitas tinggi
4	0,80 – 1,00	Reliabilitas sangat tinggi

Berikut adalah penghitungan reliabilitas pada Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right]$$

$$= \frac{22}{22 - 1} \left[1 - \frac{9,25}{1674,916} \right]$$

$$= 0,99$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r termasuk dalam kategori (0.800=1.000)

Variable gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, hal ini ditandai dengan nilai 0,99.

Berikut adalah hasil penghitungan reliabilitas pada Budaya Sekolah

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right]$$

$$= \frac{22}{22 - 1} \left[1 - \frac{10,74}{1210,062} \right]$$

$$= 0,94$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r₁₁ termasuk dalam kategori (0.800-1.000)

Variable budaya sekolah memiliki termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, hal ini ditandai dengan nilai 0,94.

Berikut adalah penghitungan reliabilitas pada Kinerja Guru

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{t}{S_t^2} \right]$$

$$= \frac{26}{26 - 1} \left[1 - \frac{10,51}{5229,756} \right]$$

$$= 0,95$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r₁₁ termasuk dalam kategori (0.800-1.000)

Variable kinerja guru memiliki termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, hal ini ditandai dengan nilai 0,95.

Uji Persyaratan Analisis

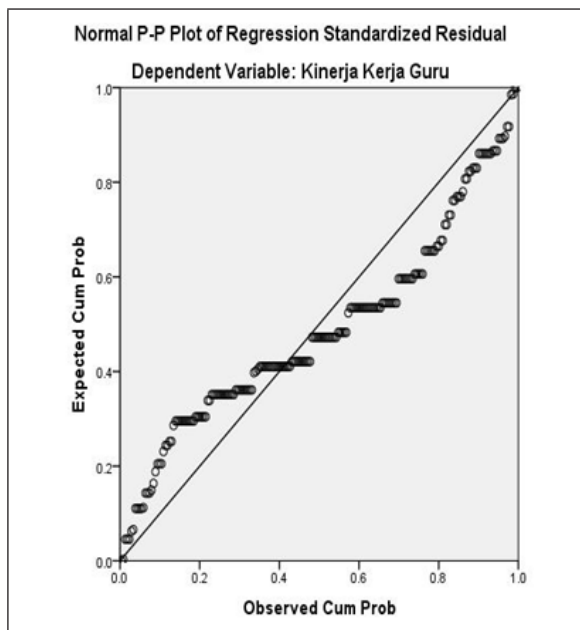
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data ketiga variabel penelitian yang diperoleh berasal dari distribusi yang normal atau tidak. Berikut adalah uji normalitas untuk masing-masing variabel tergambar pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Gaya Kepemimpinan	Budaya Sekolah	Kinerja Kerja Guru
N		198	198	198
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114.73	97.35	84.77
	Std. Deviation	3.627	3.776	3.386
Most Extreme Differences	Absolute	.071	.082	.070
	Positive	.071	.054	.070
	Negative	-.055	-.082	-.058
Test Statistic		.071	.082	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c	.003 ^c	.019 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 1. Plot of Regression Standardized Residual

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sig untuk ketiga variabel penelitian nilai sig > 0,05. Dari fakta tersebut maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Variabel independen yang terdiri dari variable gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya

sekolah pada analisis regresi disyaratkan tidak ada multikolinearitas. Berdasarkan kriteria statistik *tolerance* yang menyatakan bahwa variabel bebas dinyatakan tidak multikolinieritas apabila nilai TOL lebih kecil dari 0,1. Hal yang sama juga dikatakan bahwa kolinieritas tidak ada jika nilai VIF lebih besar dari 10. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen ternyata tidak terdapat multikolinier, karena *tolerance* maupun VIF relative memenuhi kriteria diatas. Jadi kedua variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah tidak ada multikolinier. Sehingga analisis regresi dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

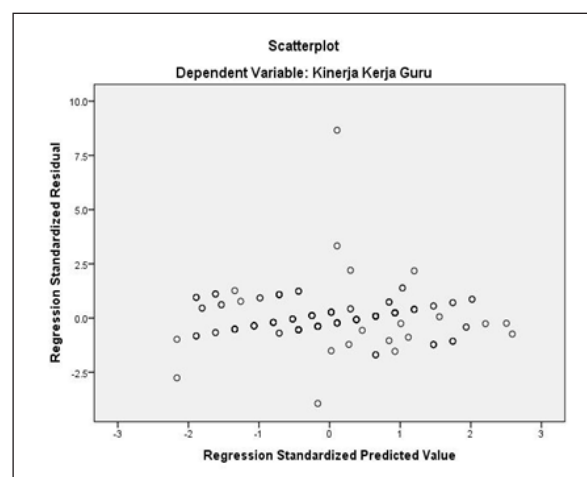
Tabel 8 terdapat hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.028	35.657
	Budaya Sekolah	.028	35.657

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisiti dengan cara Pola Grafik dengan menggambarkan diagram pencar antara galat yang distandardkan (Z-RESID) sebagai sumbu Y dengan nilai prediksinya atau Y topi yang distandardkan (Z-Pred) sebagai sumbu X. Gambar menunjukkan tak ada pola yang sistematis, dari nilai Z-RESID berapapun nilai



Gambar 2. Diagram Pencar Z-Resid (Y) dan Z-Pred (X)

Z_PRED. Berdasarkan analisis ini menunjukkan bahwa data adalah homoskedastis. Sehingga aplikasi analisis regresi ganda menunjukkan bahwa tidak terdapat pola heteroskedastisitas dalam aplikasi ini, sehingga asumsi data homogen dapat dipenuhi.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan variabel budaya sekolah dapat menentukan atau dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 97,30 persen (R2 = 0.973). Koefisien penentu ini ternyata terdiri dari sumbangan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2). Besarnya sumbangan ini dapat dihitung berdasarkan rumus berikut.

$$R_{y,x1,x2} = R_{yx1} + R_{yx2}$$

$$R_{y,x1} = \text{Beta}_1 \times \text{Koefisien } Y \text{ } X_1 = 0,679 \times 0,985 = 0,669$$

$$R_{y,x2} = \text{Beta}_2 \times \text{Koefisien } Y \text{ } X_2 = 0,310 \times 0,980 = 0,304$$

Tabel 9 terdapat model summary : R dan R Squared (koefisien penentu)

Tabel 9. Model Summary: R, dan R Squared (Koefisien Penentu)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.972	.563

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Kerja Guru

Total sumbangan mutlak adalah nilai koef. Penentu atau R₂ (R Square) pada analisis regresi ganda yaitu 0,973 (Tabel 4.5). Sumbangan mutlak variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X₁) sama dengan koef. Beta nya dikalikan koef korelasi product moment antara kinerja guru (Y) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X₁). Begitu pula sumbangan mutlak variabel budaya sekolah (X₂) adalah sama dengan koef. Beta nya dikalikan koef korelasi product moment antara kinerja guru (Y) dan variabel budaya sekolah (X₂).

Regresi Linier Berganda

Selanjutnya jika dikaji lebih lanjut berdasarkan koefisien partial correlation (korelasi parsial) yang menunjukkan bahwa korelasi antara dependen dengan salah satu variabel independen

setelah dihilangkan pengaruh korelasi variabel independen lainnya. Atau korelasi antara variabel dependen dengan salah satu variabel independen. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

i). $\hat{Y} = -15,040 + 0,634 X_1 + 0,278 X_2$

ii). $\hat{Y}^* = 0,679 X_1^* + 0,310 X_2^*$;

di mana :

$$Y^* = \frac{Y - \bar{Y}}{S_y} \quad \text{dan} \quad X^* = \frac{X - \bar{X}}{S_x}$$

Persamaan yang pertama i) adalah persamaan dari data mentah, atau data X₁, X₂, dan Y dari data lapangan. Adapun persamaan yang kedua ii) adalah persamaan dimana semua variabel sudah ditransformasi ke data standar, yaitu masing masing data disetiap variabel dikurangi rata ratanya dan kemudian dibagi dengan standar deviasinya.

Tabel 10 terdapat koefisien regresi dan uji signifikansi secara parsial

Tabel 10. Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.040	1.812		-8.301	.000
	Gaya Kepemimpinan	.634	.066	.679	9.606	.000
	Budaya Sekolah	.278	.063	.310	4.391	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Guru

Berdasarkan persamaan pertama dapat dinarasikan sebagai berikut. Setiap kenaikan satu unit total skor gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh kepada kenaikan kinerja guru linear sebesar 0,634 unit total skor kinerja guru. Artinya variabel budaya sekolah tetap tidak berubah. Hal yang sama juga, setiap kenaikan satu unit total skor budaya sekolah akan berpengaruh kepada kinerja guru sebesar 0,278 unit total skor total skor kinerja kerja. Artinya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah tetap tidak berubah. Disini tidak dapat secara langsung dinyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh budaya sekolah, walaupun nilai B variabel X₁ lebih besar dibandingkan dengan nilai B pada variabel X₂.

Berdasarkan persamaan kedua dapat

dinarasikan sebagai berikut. Setiap kenaikan satu unit total skor yang sudah distandarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh kepada kenaikan kinerja guru yang distandarkan sebesar 0,679 unit total skor kinerja guru yang distandarkan. Artinya variabel budaya sekolah yang distandarkan tetap tidak berubah. Hal yang sama juga, setiap kenaikan satu unit total skor budaya sekolah yang distandarkan akan berpengaruh kepada kenaikan kinerja guru yang distandarkan sebesar 0,310 unit total skor kinerja guru yang distandarkan. Artinya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang distandarkan tetap tidak berubah. Disini dapat secara langsung dinyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dibandingkan dengan pengaruh budaya sekolah. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai *Beta* variabel X_1 ($B = 0,679$) yang distandarkan lebih besar dibandingkan dengan nilai *Beta* pada variabel X_2 ($B = 0,310$) yang distandarkan.

Dari pembahasan 1 dan 2 diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru, dibandingkan dengan variabel budaya sekolah (hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t_0 gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih besar dibandingkan dengan t_0 budaya sekolah. Kemudian variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah juga pengaruhnya lebih besar dibandingkan variabel budaya sekolah hal ini data dilihat bahwa nilai *Beta* variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih besar dibandingkan dengan nilai *Beta* budaya sekolah

Uji F

Perhitungan uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS), seperti terlihat pada tabel dibawah ini. Tabel 11 terdapat *analysis of variance* signifikansi pengaruh variable independen secara bersama sama terhadap variable dependen.

Berdasarkan angka- angka statistik pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai $F_0 = 3471,597$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

tolak H_0 , terima H_1 . Artinya hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu, terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 11. Analysis of Variance Signifikansi Pengaruh Variabel Independen secara bersama sama terhadap Variabel Dependen

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2197.068	2	1098.534	3471.597	.000 ^b
	Residual	61.705	195	.316		
	Total	2258.773	197			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Guru
b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan

Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} , proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*). Atau bisa diganti dengan Uji metode *Stepwise*.

Pada table 12 terdapat koefisien regresi dan uji signifikansi secara parsial

Tabel 12. Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.040	1.812		-8.301	.000
	Gaya Kepemimpinan	.634	.066	.679	9.606	.000
	Budaya Sekolah	.278	.063	.310	4.391	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Guru

Berdasarkan angka statistik pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai $t_0 = 9,606$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat diterima, berarti H_1 diterima. Artinya hipotesis penelitian dapat diterima. Yaitu, terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan angka statistik pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai $t_0 = 4,391$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat diterima, berarti H_1 diterima. Artinya hipotesis penelitian dapat diterima. Yaitu, terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari nilai t_0 statistik menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai $t_0 = 9,606$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$, sedangkan variabel budaya sekolah mempunyai $t_0 = 4,391$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai nilai t_0 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_0 budaya sekolah. Maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru dibandingkan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Terbukti adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal ini membuktikan dan memperkuat teori bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dari pengertian tersebut, dapat diungkapkan bahwa unsur-unsur yang terlibat dalam kepemimpinan adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain, orang yang berpengaruh, adanya maksud-maksud tertentu yang hendak dicapai, adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Terbukti adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, memperkuat teori yang menyatakan Pengaruh antara budaya perusahaan dengan kinerja kerja, salah satunya yaitu mempermudah munculnya komitmen pada kepentingan yang lebih luas. Fungsi yang lain adalah memberikan rasa identitas bagi anggota organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja. Individu yang memiliki faktor psikologi pribadi yang berupa sistem nilai akan memandang kerja sebagai sesuatu yang berharga dan harus dipertahankan. Hal ini sejalan dengan sejumlah penelitian yang mengungkapkan bahwa sejumlah nilai yang dianut dan sikap kepemimpinan juga

memiliki kaitan dengan konsep keterlibatan kerja.

Terbukti adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang dimaksud disini adalah sikap dari kepala sekolah yang merupakan pelaku utama dalam penciptaan mentalitas kinerja kerja serta budaya organisasi. Kebiasaan-kebiasaan yang telah menjadi tradisi merupakan cikal bakal tumbuhnya budaya organisasi sekolah. Sumber paling kuat adalah Kepala Sekolah. Bila kepala sekolah menularkan kebiasaan jelek seperti datang terlambat, maka gurupun akan senang terlambat. Begitu pula sebaliknya. Filosofi yang telah susah payah dibina tersebut tidak akan berhasil jika tidak dikomunikasikan kepada seluruh guru. Proses ini dapat dimulai secara intensif sejak proses rekrutmen guru, melalui keterbukaan manajemen, hingga training-training yang diberikan. Calon guru yang bermutu, akan mengevaluasi apakah budaya organisasi yang akan mereka masuki atau organisasi tempat mereka bekerja sesuai dengan karakter yang mereka miliki.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ dan $t_0 = 9,606$. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ dan $t_0 = 4,391$. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama kinerja guru SMK rumpun pariwisata di Kota Tangerang. Dibuktikan dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ dan $F_0 = 3471,597$.

PENGHARGAAN

Sumber pembiayaan penelitian penulis dapat dari dana pribadi, namun demikian dana itu saja tidak akan cukup untuk membuat penelitian ini terwujud, ada banyak pihak lain yang telah

membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Dr. H. Dayat Hidayat, MM, pembimbing I dan sekaligus Rektor Universitas Pamulang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh ketekunan dan kesabaran di tengah-tengah kesibukan tugas yang ada.
2. Dr. H. Suhaya, M.Sc., MM, Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dan ketekunan memberikan arahan dan bimbingan di tengah-tengah kesibukan tugas yang ada.
3. Dr. Ir. H. Sarwani, MT., MM, Ketua Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang, yang terus memberikan semangat dan memotivasi dalam penyelesaian tesis ini.
4. Seluruh Dosen pada Program Pascasarjana Universitas Pamulang, yang selama ini telah membagi ilmu dan pengetahuannya kepada penulis, melalui perkuliahan yang luar biasa
5. Seluruh Staf Sekretariat pada Program Pascasarjana Universitas Pamulang, yang selama ini memberikan bantuan dan menjadi tempat bertanya informasi perkuliahan.
6. Teman-teman pada Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Pamulang angkatan 2013, yang telah menjadi keluarga, sahabat, dan teman yang luar biasa. Kalian telah merangkai suasana perkuliahan yang penuh keakraban, dan persahabatan.
7. Orangtua, Kakak, Adik, serta isteri tercinta, yang selama ini telah membantu baik secara moril maupun materil kepada penulis selama penulis menjalankan studi di Universitas Pamulang.

Untuk semua ini, penulis tidak bisa memberikan apa-apa kecuali ucapan terima kasih yang sangat mendalam dan semoga budi baik yang telah diberikan dicatat sebagai amal ibadah yang diridoi Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

Angelo, Kinicki, R. & Kreitner. (2004). *Organi-*

zational Behavior 6th edition. New York: McGraw Hill.

Angelo., Kinicki, R., Kreitner. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat, Buku 1 Edisi Kelima.

Budiyono. (2004). *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.

Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Edwin, B. F. (1994) *Manajemen Personalialia, Edisi keenam jilid 2*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Gary, Y. (2002). *Leadership in Organizational*. New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River, fifth edition.

Gerungan, W.A. (2002) *Psikologi Sosial*. Bandung : Refika Aditama.

Gie, T.L. (2004). *Administasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Nur Cahya.

Gitosudarmo, I. (2002) *Manajemen Operasi*. Yogyakarta : BPFE UGM, edisi kedua.

Handoko, H. (2001) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T.H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan,M.S.P. (2004). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Jackson, M. J. H., & Robert, L. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.

Kuncoro, M. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi edisi 1*. Yogyakarta: AMP YKPN.

Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Marwan. (2007). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Tawang Sari Sukoharjo*. Surakarta: Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah.

Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas

- Diponegoro.
Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H.H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, edisi kedua.
- Robbins, S. (2006). *Organizational Behavior*. Prentice Hal, 12th edition.
- Santoso, S. (2002). *SPSS: Mengolah data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Schneider, C. (2003). *Business Research Method*. New York: Richard D Irwin, Inc.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*. New York : John Willey and Sons.
- Setiaji, B. (2004). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.
- Sirojuzilam. (2008). *Disparitas Ekonomi dan Perencanaan Regional, Ketimpangan Ekonomi Wilayah Barat dan Wilayah Timur Provinsi Sumatera Utara*. Jakarta : Pustaka Bangsa Press.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2002). *Prosedur Penelitian. Edisi 6*. Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Suharsimi, A. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sukirno., S. (2004). *Makro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, Edisi Ketiga.
- Sule, T., & Ernie. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.
- Sunarto. (2005). *MSDM Strategik*. Yogyakarta : Amus
- Suprayena, Ida, A., & Brahmasari. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10 No.2.
- Suratman. (2008). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan suasana kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Karangmalang Sragen*. Surakarta : Tesis Program Pasca-sarjana Universitas Muhammadiyah.
- Su-Yung F. (2002). *The Relationship Among Transformational Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: The Case of Expatriates*. Master's Thesis. URN:etd0201101-153856.
- Syahrir, Nr. (2004). *Ringkasan Disertasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah*. Surabaya : Disertasi Universitas Airlangga.
- Tarigan, R. (2015) *Ekonomi Regional Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Temon, K. (2005). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Surabaya : Disertasi Universitas Airlangga.
- Temon, Koesmono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*. Surabaya : Disertasi Universitas Airlangga.
- Yuki, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Indeks, Edisi Kelima.