

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI DI SMK ISLAM KALIPARE

Devi Yulianti¹, Diah Rusminingsih²

¹Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

²Prodi Magister Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

Email : deviyulianti1991@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dan pegawai. Jenis penelitian yang digunakan statistik deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Islam kalipare Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur dengan sampel sebanyak 46 sampel. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik nonprobability sampling. Sumber data yang digunakan adalah analisis statisif deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare. Variabel budaya organisasi berdasarkan hasil uji regresi linier berganda memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dan Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi atau lembaga pendidikan (disebut juga guru, tenaga kerja, pegawai dan karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis berupa : kemampuan menciptakan, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kretivitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan dan keahlian. Furqan (2016 : 112)

Dengan melihat peran dan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut tentu sangat beralasan bagi instansi pendidikan untuk menciptakan SDM yang profesional, memiliki integritas tinggi dalam bekerja dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas yang kental dengan kejujuran, kesetiaan, dan komitmen. Hal tersebut menjadi salah satu sasaran dalam pelaksanaan tersebut berupaya untuk meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal ini guru dan pegawai yang berintegritas tinggi

dalam bekerja dengan baik. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya guru dan pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja.

Pengembangan kualitas kerja sumber daya guru dan pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas tugas pendidikan. Sumber daya guru dan pegawai merupakan asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi.

Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan sekolah. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan proses pendidikan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi di lembaga pendidikan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Selain kepemimpinan, di dalam lembaga pendidikan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga rasanya memegang peranan penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kemunduran dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada wahyu Illahi. Tidak sedikit yang mengatakan bahwa agama termasuk dalam lingkup budaya. Itupun jika umat beragama mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan budayanya. Sedangkan bila tidak, maka justru akan menjadi budaya umat yang termarginalkan dalam persaingan di dunia pendidikan.

Landasan Teori

Kinerja Guru dan Pegawai

Menurut Suhartini (2012 : 10) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau tujuan sebuah instansi.

Lebih lanjut Fahmi (2013 : 2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Wirawan (2010 : 5) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padananya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performansi. Wilson Bangun (2012 : 31) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Guru adalah seseorang yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya. Maka kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain

pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Sanjaya (2011:13- 14).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014:64) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (leader). Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Tipe kepemimpinan yang paling tepat diterapkan di sekolah dalam konteks manajemen berbasis sekolah sekarang ini adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan partisipatif menjadi persyaratan utama manajemen berbasis sekolah (MBS).

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Asang (2012:103). Secara umum, suatu organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang – orang (beliefs), dan nilai – nilai yang sama.

Setiap lembaga pendidikan memiliki riwayat perjalanannya masing- masing. Sebagaimana makhluk hidup mengalami fase-fase tertentu, seperti fase pendirian, kebangkitan, dan pengembangan. Bahkan ada pula lembaga pendidikan yang akhirnya bubar. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penyumbang sangat besar bagi kemajuan ataupun kemunduran lembaga pendidikan. Dimensi budaya bersifat abstrak sekaligus faktual, mulai dari keyakinan, nilai-nilai yang dianut, asumsi-asumsi dasar, hingga pada artefak-artefak. Organisasi yang survive dalam persaingan dapat dipastikan memiliki budaya organisasi yang kuat, sebaliknya organisasi yang stagnan atau mengalami kemunduran selalu berkorelasi dengan budaya organisasi yang lemah. Hal ini tidak hanya terjadi pada organisasi profit tetapi juga organisasi non profit termasuk lembaga pendidikan. Karenanya, membangun budaya organisasi yang kuat menjadi agenda penting bagi lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif diangkakan/scoring.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono (2013 : 297)

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru dan pegawai yang berada pada SMK Islam Kalipare dinyatakan jumlah pegawai sebanyak 46 orang total keseluruhan.

Pengertian Sampel menurut Sugiono (2012 : 215) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan Guru dan karyawan di SMK Islam Kalipare sejumlah 46 Orang.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) mendefinisikan pengertian variabel penelitian sebagai berikut:

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan suatu penelitian, Sebab variabel dalam penelitian ini adalah sasaran obyek penelitian. Berikut pengembangan variabel yang disajikan dalam

1. Gaya Kepemimpinan (X1).

Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai skor yang diperoleh dari skala persepsi, yang menunjukkan kecenderungan orientasi seseorang terhadap kerja. Gaya Kepemimpinan sendiri adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota- anggota organisasi pada SMK Islam Kalipare.

3. Kinerja guru dan pegawai (Y)

Dalam penelitian ini Kinerja guru dan pegawai mendefinisikan secara operasional sebagai skor yang diperoleh dari instrumen pengukuran Kinerja, yang mengukur hasil kerja sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Teknik Analisa Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Alat analisis regresi linier berganda menurut Arikunto (2009:309) adalah:

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

dimana:

- Y = kinerja
- a = konstanta
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Budaya Organisasi
- b1, b2 = koefisien perubahan X1, X2 terhadap Y
- e = Tingkat kesalahan

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk melihat seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare, bila nilai variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan.

Dalam menentukan model regresi dilakukan dengan cara membaca hasil output tabel Coefficient1, lalu melihat nilai konstanta, nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan nilai koefisien variabel Budaya Organisasi (X2).

Tabel 1. Menentukan model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.705	8.585		.665	.510
	Gaya Kepemimpinan	.046	.174	.029	.266	.791
	Budaya Organisasi	1.428	.222	.704	6.424	.000

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1. model empiric regresi linier berganda adalah

$$Y = 5,705 + (0,046) X_1 + 1,428 X_2$$

Berdasarkan nilai dari model regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a) Nilai konstanta diperoleh sebesar 5,705 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bernilai 0, maka kinerja guru dan pegawai (Y) naik 5,705.
- b) Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,046 mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai (Y). Hal ini berarti meningkatnya Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai (Y) sebesar 0,046.

- c) Koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 1,428 mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai (Y). Hal ini berarti meningkatnya Budaya Organisasi (X2) sebesar 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai (Y) sebesar 1,428.

Pengujian Hipotesis dan Interpretasi Hasil Pengujian

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Interpretasi Hasil Pengujian

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Berarti bahwa secara parsial variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru dan pegawai (Y).
2. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, Berarti bahwa secara parsial variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru dan pegawai (Y).

Selanjutnya dalam menginterpretasikan hasil pengujian signifikansi parsial dilakukan dengan cara membaca hasil output tabel Coefficient, lalu melihat statistic uji t (t hitung) atau nilai probabilitas (P-value).

Tabel 2. Uji signifikansi (Uji t)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.705	8.585		.665	.510
	Gaya Kepemimpinan	.046	.174	.029	.266	.791
	Budaya Organisasi	1.428	.222	.704	6.424	.000

Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru dan pegawai (Y)

Berdasarkan gambar 2. menunjukkan nilai sig./probabilitas sebesar 0,791, sedangkan nilai alpha sebesar 0,05 (5%). Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai probabilitas (0,791) > alpha ($\alpha=0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja guru dan pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.20. menunjukkan nilai sig./probabilitas sebesar 0,000, sedangkan nilai alpha sebesar 0,05 (5%). Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai probabilitas (0,000) < alpha ($\alpha=0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Interpretasi Hasil Pengujian

Dalam menginterpretasikan hasil pengujian signifikansi simultan dilakukan dengan cara membaca hasil output tabel Anova, lalu melihat statistic uji F (F Hitung) atau nilai probabilitas (P-Value).

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	(Constant)	5.705	8.585		.665	.510
	Gaya Kepemimpinan	.046	.174	.029	.266	.791
	Budaya rganisasi	1.428	.222	.704	6.424	.000

Berdasarkan gambar 3. menunjukkan nilai sig./probabilitas sebesar 0,000, sedangkan nilai alpha sebesar 0,05 (5%). Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sig./probabilitas (0,000) < alpha ($\alpha=0,05$). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

Uji Hipotesis Dominan dan Interpretasi Hasil Pengujian Dalam menginterpretasikan hasil pengujian dominan dilakukan dengan cara membaca hasil output tabel Coefficient, lalu membandingkan nilai Standardized Coefficients Beta.

Pembahasan

Berdasarkan hasil Penelitian ini, jelas menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan terdukung oleh data pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif namun tidak secara signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare. Hal ini sejalan dengan penelitian Sumarni (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil lain yang sejalan dengan penelitian Rosmiyati (2014) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk variabel Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Sumarni (2011) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan penelitian Deasy Rachmawati Aziizah (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare dapat di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian Dede Sumarni (2011) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan penelitian Sasingkelo (2016) Terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian Dominan menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru dan pegawai di SMK islam Kalipare adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat. Selain itu gaya kepemimpinan juga merupakan pendorong seorang

guru atau pegawai untuk bekerja lebih baik. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja Pegawai akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Rismawati (2016) Budaya organisasi merupakan variabel yang dominan atau paling besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Gaya Kepemimpinan dan budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK islam Kalipare telah terbukti.
2. Gaya Kepemimpinan dan budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK islam Kalipare telah terbukti.
3. Budaya organisasi merupakan variable yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK Islam Kalipare telah terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, maka peneliti dapat memberikan saran – saran diantaranya : Berdasarkan hasil Penelitian ini, jelas menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan terdukung oleh data pada pengujian hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dapat di terima. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah bagian yang saling terkait untuk meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu penelitian ini sebaiknya dapat digunakan sebagai pedoman dan sebagai tambahan literature pada perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen . Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Asang, Sulaiman. 2012. Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik. Surabaya: Brilian Internasional.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik (cet ke-15). Jakarta: Rineka.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Brown dalam A.M. Sardiman. 2015. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Press.
- Darmawan. 2013. metode penelitian kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dhasa Eka, Priehadi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. Skripsi, Jakarta: Universitas Pamulang.
- Dirun, Muhamad Asran. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA DAN MA SE – Kota Palangka Raya. Skripsi, Palangkaraya: (IAIN)

- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, Yuliani (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Di Kabupaten Pasuruan. *Thesis*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Khairizah, A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. Skripsi, Malang: UB.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mustafah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan teori, kebijakan, dan praktik*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Nawawi. H. 2016. *Kepemimpinan yang Efektif*. Skripsi, Yogyakarta: UGM.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition.15*. New Jersey: Pearson Education.
- Reitz, H. Joseph. 2017. *Organizational Behaviour: Management*. Homewood III.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta: Kencana.
- Robbins dalam Johannes Tampi, Bryan. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Manado
- Rosmiyati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*. Skripsi, Yogyakarta: UGM.
- Sanjaya, Wina. 2015. *Strategi pembelajaran berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. dalam Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia .
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiarti. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Gugus III Balikpapan Utara*. Skripsi, Sumedang: Universitas Winaya Mukti
- Suhartini. 2012. *Kinerja pegawai (Suatu kajian dengan pendekatan Analisis beban kerja)*. Makassar: Alauddin University Press.
- Sudarwan, Danim. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sumarni, Dede. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang)*. Skripsi, Semarang: UNNES.
- Wirawan. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.