

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan

RENI FARWITAWATI¹; SOUVYA FITHRIE²; MASIRUN³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : reni@unilak.ac.id

Submit : 2021-07-11

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

Abstract: This study aims to examine how much influence the principal's leadership and organizational culture have on the performance of Vocational High School (SMK) teachers. This study uses a quantitative approach. Methods of data collection by questionnaires, documentation, observation, and interviews. The data were obtained from the research sample of 36 teachers of the Riau Taxation Vocational School. By using regression analysis as data analysis. The data were then analyzed using SmartPLS version 3.2.1.m3. Through simple regression analysis, it is shown that the principal's leadership and organizational culture have an effect on teacher performance. The results of this study are expected to be able to improve the leadership of school principals and the development of organizational culture in order to optimize teacher performance

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance*

Pada saat ini potensi suatu bangsa tidak lagi dinilai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada potensi sumber daya manusia yang terbentuk melalui lembaga pendidikan. Sejalan dengan tantangan globalisasi saat ini, pendidikan merupakan sesuatu yang penting karena sebagai salah satu penentu dari potensi sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan sistem pendidikan. Pendidikan merupakan sumber utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Uraian diatas menjelaskan bahwa yang menjadi target dari pemberlakuan

Sistem Pendidikan Nasional menjadikan manusia yang bermartabat dan membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Untuk mewujudkan itu semua tidak lepas dari peran aktif kepala sekolah, seluruh para guru dan staf-staf. Kepala sekolah, secara sederhana di definisikan.

Sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin sekolah dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Menurut James M Lipham (dalam Priansa, 2018) kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Akan tetapi untuk tercapainya suatu keberhasilan dalam pengelolaan sekolah, peran serta dari orang tua dan siswa turut mendukung keberhasilan itu.

Selain itu, keberhasilan pengelolaan sekolah harus didukung pula dengan sikap pola dan kemampuan kepala

sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan akan lahirnya iklim kerja dan hubungan antar sesama yang harmonis dan kondusif dalam lingkungan sekolah. Hal ini berarti bahwa seluruh komponen yang berada dalam lingkungan sekolah harus dikembangkan secara terpadu dalam meningkatkan relevansi dan kesesuaian dengan kualitas pendidikan. Dengan kata lain kepala sekolah harus mampu untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan (Priansa, 2018). Uraian di atas menerangkan, bahwa perkembangan dan kemajuan suatu sekolah sangat tergantung dari kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam manajemen sekolah yang dipimpinnya, termasuk di dalamnya mengembangkan budaya organisasi.

Organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung berbagai tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat pelaksanaan untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Sule dan Priansa, 2018). Untuk mensinergikan semua sistem dan kebijakan sekolah dan untuk keberlangsungan lembaga pendidikan di butuhkan budaya organisasi yang kuat.

Hal ini, dimulai dari seorang kepala sekolah, guru-guru, siswa dan orang tua siswa. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi, memiliki budaya sendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan, kebijakan pendidikan dan perilaku orang yang ada didalamnya. Sebagai suatu organisasi, sekolah mempunyai suatu kekhasan sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dijalankannya.

Budaya organisasi seharusnya menunjukkan kompetensi sesuai dengan tuntunan pembelajaran yaitu menumbuh

kembangkan peserta didik dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Keberadaan budaya organisasi harus di sadari oleh seluruh komponen yang berada dalam lingkungan sekolah, bahwa kehadiran budaya organisasi berawal dan mengacu pada visi pendirinya yang dipengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang meliputinya. Pada prinsipnya suatu budaya merupakan sebuah fenomena kelompok. Oleh karenanya, dalam mengkaji proses perkembangan budaya organisasi tidak terlepas dari proses keberadaan suatu kelompok organisasi.

Uraian diatas menerangkan, bahwa perkembangan budaya organisasi disekolah menjadi sesuatu yang keberadaannya tidak terpisahkan dari semua komponen dalam lingkungan sekolah tersebut. Dengan kata lain, bahwa pemberlakuan budaya organisasi melibatkan semua yang berada dalam lingkungan itu, termasuk kinerja guru.

Kinerja guru terlihat dari tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan amanah, profesi yang diamanahkan kepadanya, serta cerimanan pendidikan moral yang di milikinya. Hal demikian tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mendidik dan mengembangkan potensi peserta didik untuk kemajuan lembaga pendidikan ditempatnya mengajar (Priansa, 2018). Seorang guru memiliki tugas yang sangat mulia, sebab keberadaannya berkaitan dengan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Sebagai pribadi yang dapat menjelaskan, menerangkan dan mengembangkan nilai-nilai yang ada di dalam kurikulum, kemudian mentransfer nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas. Guru juga memiliki tugas yang beragam yang berkaitan dengan bentuk pengabdian.

Tugas itu meliputi bidang profesi dan bidang kemanusiaan, serta bidang kemasyarakatan. Dalam bidang sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik sehingga berbagai

potensi yang dimilikinya mampu berkembang. Mendidik berarti menuntun dan mengajarkan serta mengembangkan sesuatu yang perlu dimiliki oleh peserta didik untuk menjadi bagian penting dari masyarakat. Mengajar berarti memberitahu dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga peserta didik mampu menguasainya, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki peserta didik yang nanti akan di perlukan untuk menjadi bagian dari masyarakat (Priansa, 2018:81). Uraian diatas menjelaskan bahwa, kinerja guru merupakan perilaku yang tercermin dan kelihatan dari seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu yaitu, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Dengan demikian, tugas seorang guru tidak hanya mengajar pada waktu di kelas, tetapi seorang guru juga mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mendidik peserta didiknya

Hasil penelitian Carudin (2011), memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian Yogaswara (2010) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila guru telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah

Dalam melaksanakan tugasnya disekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Sudah menjadi pandangan umum guru harus mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam

bergaul maupun bekerja. Informasi yang diperoleh sehubungan dengan kondisi ini, banyak kelalaian yang dikerjakan guru seperti: berbincang-bincang diwaku saat KBM berlangsung, hal tersebut sudah menjadi budaya sekolah tersebut. Kondisi ini mengindikasikan kinerja guru sulit untuk dimaksimalkan bila budaya di sekolah tersebut tidak mendukung atau mencerminkan sebagai organisasi tempat belajar. Hasil penelitian yang dilakukan Widodo (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Kinerja Guru

Menurut Rafuddin (2015) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran. Tahap perencanaan pada kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru tersebut dapat dilihat dari cara penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dikerjakan oleh guru, yakni dalam mengembangkan silabus serta penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan

rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. Pelaksanaan Kegiatan pembelajaran adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang harus dilaksanakan secara optimal dan disinilah kemampuan guru diuji, dari sini juga bisa diketahui apakah guru tersebut berkompoten atau tidak. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, dalam hal ini meliputi beberapa kegiatan, yakni: kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran. Penilaian pembelajaran merupakan kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Pada tahap ini seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dalam menentukan pendekatan dan teknik evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, serta penggunaan hasil evaluasi. Kemampuan yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif daripada peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Stogdill menyimpulkan bahwa terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Lebih lanjut Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan

dalam berbagai macam definisi, tergantung darimana titik tolak pemikirannya (Eneng Muslihah, 2014).

Kepemimpinan menurut Mujamil Qomar (2013) adalah proses memimpin dan mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Pengertian kepemimpinan oleh beberapa ahli menunjukkan bahwa pada suatu organisasi akan ada seseorang yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, membimbing orang lain untuk melakukan kehendak atasan atau pimpinan.

Teori Zamroni (2000) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai inovator, motivator dan supervisor. Dengan indikator penilaiannya sebagai berikut: Fungsi Inovator; Fungsi motivator; Fungsi supervisor

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai

sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Nurdin Ismail, 2012)

Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019). Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: Inovatif memperhitungkan risiko, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, Berorientasi detail pada tugas,

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Perpajakan Riau yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*).

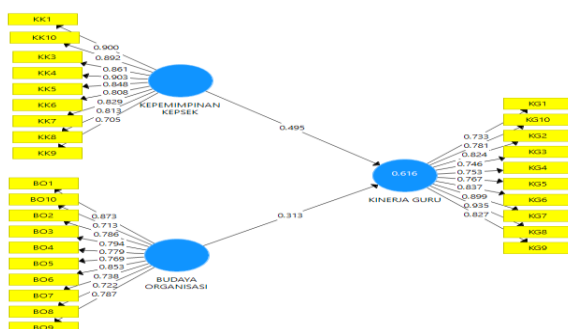
Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Langkah yang diambil untuk mengantisipasi rendahnya tingkat respon (*respon rate*) adalah dengan mengirim kuesioner menggunakan google form.

Dengan menggunakan analisis regresi sebagai analisis data. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan SmartPLS versi 3.2.1.m3

HASIL

Berikut hasil pengujian *convergent validity* disajikan pada gambar 1

Gambar 1
Hasil Analisis *Algorithm Loading Factor*



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari gambar 1 dibawah ini dapat diketahui bahwa nilai *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama (H1) menduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik tabel 5.9 mempersentasikan nilai t-statistik yang diperoleh berdasarkan pengujian terhadap lingkungan kerja menggunakan program SmartPLS, diperoleh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau sebesar 0,432 atau 43,2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMK Perpajakan Riau sudah baik, sehingga kinerja guru dapat tercapai optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Asma'ul Husnah dkk (2021) yang dilaksanakan di SMAN kota Sekayu Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Peningkatan kinerja guru dapat terjadi karena adanya komitmen guru untuk melaksanakan tugas. Temuan ini juga menunjukkan bahwa fasilitas pembelajaran yang disediakan oleh kepala sekolah ikut mempengaruhi komitmen guru. Hasil penelitian Rosdina (2015), Aminuddin (2017), Syamsul (2017), dan Kosim (2017) menunjukkan hasil serupa. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, temuan penelitian Muslim, dkk (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meliputi cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan

keputusan, dan kekuasaan. Menurut Syaiful (2018), selain tanggung jawab, komitmen guru juga efektif untuk membentuk karakter siswa. Guru profesional akan bertanggung jawab membentuk karakter siswa dan menjalankan tujuan, visi, dan misi sekolah. Realisasi komitmen guru yang tinggi dan konsisten ditunjukkan melalui cara guru memberikan layanan dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah. Strategi menumbuhkan komitmen guru dalam tugas pengajaran dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pemberian penghargaan dan hukuman, pembiasaan, dan program kerja.

Ardana, dkk (2012: 184) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan juga bisa diamati dari sudut pola perilaku pemimpin dalam menghadapi tingkat kematangan dari para bawahan. Pengertian kematangan di sini bukan seperti halnya pengertian umum tentang kedewasaan seseorang, melainkan menyangkut suatu kemampuan dan kemauan dari para bawahan untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Tingkat kemampuan menyangkut pengetahuan maupun ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Sedangkan tingkat kemauan berkaitan dengan keyakinan diri maupun semangat dan dorongan yang dimiliki.

Kepala sekolah dalam pengambilan keputusan melibatkan bawahan, terutama guru dengan pendekatan dan kepemimpinan yang tepat, menindaklanjuti hasil gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan indikator dalam instrumen kuesioner terdapat hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah untuk adanya perbaikan yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan melibatkan bawahan (guru, karyawan, komite) belum berjalan dengan optimal, hal ini dikarenakan ada perasaan perbedaan tingkat pangkat dan golongan/ ruang, masa kerja, usia, ataupun perasaan guru senior dan guru junior.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan

teori-teori pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama (H2) menduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik tabel 5.9 mempersentasikan nilai t-statistik yang diperoleh berdasarkan pengujian terhadap lingkungan kerja menggunakan program SmartPLS, diperoleh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau sebesar 0,463 atau 46,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di SMK Perpajakan Riau sudah baik, sehingga mereka dapat bekerja dengan suka cita, ceria, bersemangat dan ikhlas. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Asma'ul Husnah dkk (2021) yang dilaksanakan di SMAN kota Sekayu Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Penelitian Yusuf (2017) juga menemukan tahapan pengembangan budaya organisasi yang relevan untuk diterapkan pada lembaga pendidikan. Konsep, fungsi, tipe dan pengembangan budaya organisasi terdiri dari *open and participative culture*, *close and autocratic culture*, pembentukan budaya organisasi, strategi memperkuat budaya organisasi yang terdiri dari (solidaritas mekanik dan solidaritas organik), serta strategi pengembangan budaya organisasi yang dilakukan secara berkesimbangan. Hal ini sangat tepat dijadikan sebagai acuan bagi setiap lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Komitmen yang tinggi dari seorang guru yang selalu setia dan terlibat aktif dalam lembaga pendidikan tempatnya bertugas ditunjukkan dengan

keterikatannya pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berjalan di lembaga pendidikan tersebut.

Budaya organisasi setiap sekolah dipandang sebagai keunikan tersendiri dari setiap lembaga pendidikan. Sifat dan ciri budaya yang ditanamkan dalam organisasi sekolah akan berdampak pada layanan yang diberikan kepada warga sekolah dan masyarakat. Hasil observasi menunjukkan tumbuh kembangnya budaya organisasi sekolah dipengaruhi oleh beberapa sumber, yaitu manajer/ kepala sekolah, perilaku guru, dan lingkungan masyarakat di sekitar sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Steers (1991) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah struktur tugas, imbalan, hukuman, sentralisasi keputusan, prestasi, tekanan pekerjaan, keamanan, ancaman, karakter, jabatan, pengakuan, dan layanan. Berbagai faktor tersebut dapat terjadi pada lembaga pendidikan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau; Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, M., & Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Aurelia Dewanggi H.P. dan Hunik Sri Runing Sawitri. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 16, No. 1, 2016 : 43 – 54
- Badeni. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta 2017.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008, 21.
- Eneng Muslihah, 2014. *Kinerja Kepala sekolah*, Jakarta, Haja Mandiri.
- Esti Handayani dkk. 2021. *Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, vol. 6, No. 1 Juni 2021.
- Firmawati. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 5, no. 3 (2017): 167.
- Fitria, H. 2018. *The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7 (7)
- Guterres, Luis Aparicio dan Supartha Wayan Gede.(2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana

Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22. Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah. Bab III Tentang Perencanaan Pembelajaran. Jakarta: Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016, 5.

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22. Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah Bab IV Tentang pelaksanaan pembelajaran. Jakarta: Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016, 11.

Soziduhu Gulo dkk. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Se-Nias Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. Vol. 14, No.1, April 2021

Sukiyanto dan Tsalitsatul Maulidah, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama* Vol. 7, No. 1 Januari 2020

Ujang Didi Supriyadi. 2010. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Bagi Peningkatan Kualitas Sekolah di Kabupaten Waikabubak. *Jurnal Tenaga Kependidikan* Edisi 4 No. 1, April 2010.

Yulizar, Yasir Arafat dan Rohana. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, Vol. 9, No. 1, Juni 2020