

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERASI OLEH IKLIM
SEKOLAH DI MTS SEKECAMATAN WINONG KABUPATEN PATI

Suyati

Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang
Suyati_Purnomo@yahoo.co.id

Yohannes Suhari

Universitas StikubankSemarang
YSuhari@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine the effect of transformational leadership and motivation to work on the performance of teachers in MTs Sekecamatan Winong Pati regency with school climate moderated. The specific objectives of this study was to examine the effect of transformational leadership and motivation to work on teacher performance that dmoderasi by climatic role. The usefulness of this study is to clarify and extend previous research on the effect of transformational leadership and motivation to work on teacher performance are moderated school climate.

This study used a population of teachers in MTs Sekecamatan Winong Pati regency much as 121 teachers. Sampling techniques in this study is nonprobability sampling with purposive sampling method.

Based on the results of the study can be summarized as follows: transformational leadership influence on teacher performance, motivation does not affect the performance of teachers, school climate affect the performance of the teacher, the influence of transformational leadership on teacher performance is moderated by school climate, and the effect on the performance of teachers' work motivation is not moderated by school climate.

Keywords: *transformational leadership, motivation, school climate, teacher performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan tranformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati dengan dimoderasi iklim sekolah. Tujuan spesifik penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dmoderasi oleh peran iklim. Kegunaan penelitian ini adalah menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah.

Penelitian ini menggunakan populasi guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 121 guru. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan metode purposive sampling.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dimoderasi oleh iklim sekolah, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak dimoderasi oleh iklim sekolah.

Kata Kunci : *kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, iklim sekolah, kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi termasuk pendidikan atau dalam hal ini sekolah akan sangat memerlukan manajemen untuk mengatur atau mengelola kerjasama yang terjadi dalam upaya pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan kegiatan pendidikan di sekolah juga sebaiknya harus mempunyai perencanaan yang baik, pengorganisasian sumber daya manusia yang efektif dan efisien, pengerahan guru, dan personil sekolah sesuai bidangnya agar kinerjanya meningkat, serta melakukan pengendalian dan pengawasan secara berkelanjutan (Wukir, 2013).

Pengelolaan pengorganisasian sekolah yang baik tentunya ditunjang oleh peran kepala sekolah. Hal ini dikarenakan keberhasilan implementasi usaha perbaikan mutu atau kualitas pendidikan di sekolah bergantung pada kapasitas atau kemampuan kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Greenfield dan Robbins dalam Wukir (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan dimulai dengan karakter pemimpin, diekspresikan melalui nilai-nilai personal kesadaran diri, kapabilitas, dan moral.

Dalam organisasi sekolah, pemimpin yang baik adalah kepala sekolah yang mampu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah yaitu meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kepala sekolah harus mampu memotivasi guru untuk terus bekerja sesuai dengan kemampuannya dan sebaik-baiknya, sehingga guru akan menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan (*driving force*) yang menyebabkan guru dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Peningkatan motivasi kerja ini sangat penting

dilakukan oleh pemimpin untuk mengoptimalkan kinerja yang pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan sekolah yaitu meningkatkan prestasi atau mutu lulusan.

Selain faktor motivasi, kinerja juga ditunjang oleh iklim sekolah. Menurut Redding dalam R Wayne Peace (2006) iklim organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan-keterampilan terkait atau teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif merupakan prasyarat terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif (Rohiat, 2010). Demikian, iklim merupakan salah satu hal yang penting disamping kemampuan kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi dari personal guru untuk meningkatkan kinerja guru serta mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan Permendiknas nomor 35 tahun 2010, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.

Kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati kurang optimal hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata nilai Ujian Nasional tahun 2012 sampai dengan 2014 mengalami penurunan.

Pada penelitian empiris yang dilakukan oleh Suryani Pratiwi Dewi (2013), Roslena Septiana(2013),Fauzilah Salleh dkk(2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Bukti empiris serupa yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diteliti oleh Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (2013). Sedangkan, hasil penelitian oleh Messa

Media Gusti (2012) menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian oleh Faishlat dan Rasheed (2013), Carudin (2011) menemukan adanya pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Hal serupa ditemukan dari hasil penelitian oleh Nur Harani, dkk (2012) yang menyebutkan adanya hubungan positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan, bukti empiris oleh T.O. Adeyemi (2008) menyebutkan bahwa iklim sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja guru.

Rumusan Masalah

Mengacu pada fenomena dan riset gap maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah maka pertanyaan-pertanyaan penelitian dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
4. Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
5. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis, manfaat yang bersifat manajerial dan manfaat yang bersifat organisasional sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan secara teoritis dan melengkapi penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru secara lebih mendalam. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai dasar penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi secara praktis, bagi para pengelola

manajemen pendidikan baik di daerah atau sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas kerja guru dengan memperhatikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja guru, dan iklim sekolah menuju ke arah tujuan pendidikan yang lebih berkualitas.

3. Manfaat Organisasional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara organisasional, terutama bagi pengambil kebijakan oleh Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama untuk menambah informasi dan masukan dalam rangka peningkatan kinerja guru, sehingga mampu meningkatkan kualitas lulusan peserta didik dan mutu pendidikan nasional.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Menurut Gary Yukl kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadi.

Menurut Bass kepemimpinan transformasional merujuk kepada kepemimpinan yang menggerakkan pengikutnya langsung melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, rangsangan intelektual atau pertimbangan individual. Kemudian, meningkatkan level kematangan dan keidealisan pengikutnya serta perhatian terhadap prestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan orang lain, organisasi, dan masyarakat (Wukir, 2013).

Indikator dan dimensi dari kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Gary Yukl (2010) sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal (*Idealized Influence*) meliputi mempunyai visi dan misi yang jelas, menanamkan kebanggaan pada bawahan, menanamkan rasa hormat dan kepercayaan pada bawahannya,
2. Motivasi (*Inspirational Motivation*) meliputi mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya mengungkapkan tujuan penting dalam cara-cara sederhana;
3. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) yang meliputi memiliki kecerdasan, memiliki rasionalitas yang baik dan pemecahan masalah dengan hati-hati;
4. Pertimbangan individual (*Individual Consideration*) meliputi memberikan perhatian pribadi, memberikan pelatihan individu pada bawahan, dan memberikan nasehat.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mc. Clelland dalam Robbins (2009) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain untuk bersosialisasi dengan orang lain dan untuk mencapai kedudukan yang tinggi. Dimensi dan indikator motivasi menurut Mc. Clelland dalam Robbins (2009) yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan.

Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Pengertian Iklim Sekolah

Menurut Moos (1979) iklim sekolah adalah suatu kondisi atau suasana sekolah dan lingkungan belajar yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat di dalam proses pembelajaran. Sedangkan menurut Henry A Marray dan Kurt Lewin iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Iklim sekolah memegang peranan penting sebab iklim menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan sekolah itu sendiri.

Dimensi iklim sekolah dikembangkan atas dasar dimensi umum yang dikemukakan oleh Moos dan Arter (Faishlat, 2013) sebagai berikut:

1. Dimensi Hubungan

Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Moos mengatakan bahwa dimensi ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru, dan antara guru dengan personalia sekolah lainnya dengan kepala sekolah. Skala yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah dukungan peserta didik, afiliasi, keretakan, keintiman, kedekatan, dan keterlibatan.

2. Dimensi Pertumbuhan dan Perkembangan Pribadi

Dimensi pertumbuhan pribadi yang disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan, membicarakan tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi dan motivasi diri guna tumbuh dan berkembang. Skala iklim sekolah yang dapat dimensi ini diantaranya adalah minat profesional, halangan, kepercayaan, standar prestasi dan orientasi tugas.

3. Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan memperbaiki kontrol dan merespon perubahan. Skala iklim sekolah yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, inovasi, dan tekanan kerja, serta kejelasan dan pengawasan.

4. Dimensi Lingkungan Fisik

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala yang termasuk dalam dimensi di antaranya adalah kelengkapan sumber dan kenyamanan lingkungan.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Fatah (Rachmawati, 2013) menegaskan kinerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasikan suatu pekerjaan.

Dimensi dan indikator penilaian kinerja menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 meliputi:

- a. Perencanaan pembelajaran yang meliputi :
 1. kegiatan membuat program tahunan,
 2. program semester,
 3. silabus dan
 4. rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, meliputi:
 1. Kegiatan pendahuluan
 2. Kegiatan inti
 3. Kegiatan Penutup
- c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Konsep Moderasi

Pada konsep moderasi (moderating) dinyatakan oleh Ghazali (2012) bahwa variabel moderating adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Kemudian variabel moderator oleh Sharma et al. dalam Sunarto (2008) dibedakan menjadi dua tipe, yaitu quasi moderator dan pure moderator. Pada quasi moderator dihipotesiskan sebagai variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan pada model pure dihipotesiskan bahwa variabel pemoderasi dan variabel interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model memprediksi variabel dependen (Sunarto, 2008).

Dalam penelitian ini model moderasi yang dipakai adalah model quasi moderator dimana variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model. Berbagai pendekatan dapat digunakan untuk menguji variabel moderator atau bukan antara lain: pendekatan interaksi, pendekatan nilai selesih mutlak dan pendekatan residual (Ghozali (2012).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan bertanggung jawab sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator dengan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru (Permendiknas No.13 tahun 2007).

Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi bawahan untuk mengubah dirinya sendiri menjadi individu yang baik dalam menjalankan organisasinya yang meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu.

Freddy Arifin(2014) dalam penelitiannya yang berjudul "*Organizational Culture, Transformasional Leadership, Work Engagemet and Theache Performance: Test of Model*" , menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. maka peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs

Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu demi pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Guru yang memiliki motivasi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Fauzilah Salleh dkk (2011) dalam penelitian yang berjudul "*The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia*" mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada konsep dan penelitian sebelumnya tersebut di atas yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Iklim organisasi juga menentukan kinerja bagi orang-orang dalam organisasinya. Faishlat dan Rasheed (2013) dalam penelitian yang berjudul : *School Climate and Teacher Job Performance in Lagos State Nigeria* mengatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru. maka peneliti merumuskan hipotesis:

H3: Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Iklim Sekolah

Dengan memperhatikan hasil penelitian yang berdasarkan pada penelitian sebelumnya mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara i pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh iklim sekolah, maka dengan logika keterkaitan pengaruh hubungan tersebut peneliti merumuskan hipotesis:

H4: Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Iklim Sekolah

Dijelaskan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru yang positif dan signifikan, maka kinerja guru akan lebih baik pula.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi ikerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah ada hubungan positif dan signifikan, maka peneliti merumuskan hipotesis:

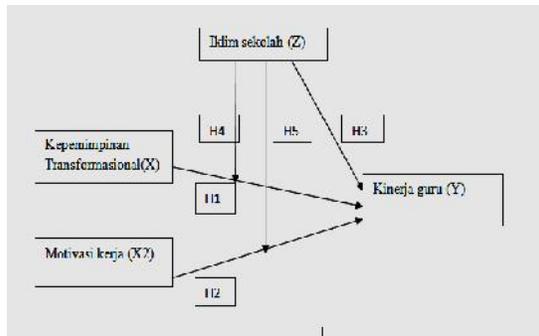
H5: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Kerangka Model Empiris

Penelitian ini membahas dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja yang dimoderasi iklim sekolah. Berdasarkan kerangka

pemikirannya dapat dituangkan sebagai berikut.

Gambar 1.
Model Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang sudah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

Uji Instrumen

Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator yang signifikan setiap variabelnya maka menggunakan kriteria berikut :

- Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih besar dari 0,5 dimana

berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan.

- Loading Faktor (Component Matrix), jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Conbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat nilai Asymp Sig (2-tailed). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

- Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) < 0,05 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat

disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Uji Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikatnya (Ghozali, 2012). Pengujian melalui uji F dilakukan dengan menggunakan nilai *sig* (*probability significancy*). Koefisien regresi variabel bebas dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat apabila nilai *sig* (*probability significancy*) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% (0,05).

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variabel moderat memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 X_1Z + b_5 X_2Z + e \dots\dots\dots$$

dimana :

- a = Konstanta
- X_1 = Kepemimpinan transformasional
- X_2 = Motivasi kerja
- Z = Iklim sekolah

- X_1Z = Interaksi lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional
- X_2Z = Interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja
- Y = Kinerja Guru
- e = Standar error
- $b_{1,2,3,4,5}$ = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk Uji t. Menurut Ghozali (2012) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Apabila pada taraf signifikansi () 5% diperoleh nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen yang diuji. Sebaliknya, bila diperoleh nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak karena tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel kepemimpinan transformasional nilai *KMO and Bartlett's test* *KMO and Bartlett's test* variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,910 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,910 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kepemimpinan transformasional sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 20 item dalam variabel kepemimpinan

transformasional terdapat 20 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel motivasi kerja nilai **KMO and Bartlett's test** variabel motivasi kerja adalah 0,852 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,852 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel motivasi kerja sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 15 item dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Selain itu, hasil uji validitas variabel iklim sekolah, nilai **KMO and Bartlett's test** variabel iklim sekolah adalah 0,756 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,774 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel iklim sekolah sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 13 item dalam variabel iklim sekolah, 13 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Hasil uji validitas variabel kinerja guru, dihasilkan nilai **KMO and Bartlett's test** variabel Kinerja Guru adalah 0,902 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,902 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel Kinerja Guru sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa 14 item dalam variabel kinerja guru dinyatakan valid karena semua item memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha () pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,941 lebih besar dari 0,7 maka instrumen kepemimpinan transformasional adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada motivasi kerja sebesar 0,909 lebih besar daripada 0,7 maka variabel motivasi kerja adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada iklim sekolah sebesar 0,816 lebih besar dari 0,7 maka variabel iklim sekolah adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada Kinerja Guru sebesar 0,921 lebih besar dari 0,7 maka kinerja guru adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas Residual

Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar nilai signifikan 0,142. Nilai $0,142 > 0,05$, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh nilai sig semuanya $> 0,05$ ($p >$

Uji Model

Uji F (Goodness of Fit)

$0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel.

Tabel 1. Uji Regresi

Model	Adjusted R Square	F. sig	Uji t	
			Beta	Sig
1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru	0,515	0,000	2.847	0.005
2. Motivasi terhadap kinerja guru			-0.191	0.852
3. Iklim sekolah terhadap kinerja guru			2.217	0.013
4. Interaksi iklim sekolah dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru			-3.807	0.009
5. Interaksi iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru			0.350	0.822

Berdasarkan tabel 1 Uji F pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah kinerja guru menunjukkan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 1 nilai *Adjusted R Square* uji determinasi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 0,525, berarti sebesar 51,5% perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan diluar model tersebut diatas misalnya disiplin kerja, komunikasi, gaji, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil pada tabel 1 taraf signifikansi sebesar 0,005 kurang dari signifikansi yang

dipersyaratkan yaitu 0,05 atau ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,005 < 0,05$). Demikian, hipotesis satu yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t hasil signifikansi pengujian regresi motivasi kerja sebesar 0,852 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,852 > 0,05$). Demikian, hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru adalah ditolak.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t perhitungan signifikansi pada analisa regresi variabel iklim sekolah didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,013 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0.013 < 0,05$). Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai analisis regresi variabel interaksi kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah

terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,009 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau (sig_{hitung} $0.009 < 0.05$) . Hal ini berarti hipotesis yang keempat menyatakan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah diterima. Demikian, kepemimpinan transformasional yang dimoderasi iklim sekolah memberikan pengaruh yang baik atau kuat terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t analisis regresi variabel interaksi motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,822 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau (sig_{hitung} $0,822 > 0,05$) . Hal ini berarti hipotesis yang kelima menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan pada deskripsi responden yang telah dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru yang telah memiliki masa kerja 11-20 tahun (45,5%). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang ada di MTs Sekecamatan Winong kabupaten Pati merupakan guru yang sudah memiliki pengalaman mengajar dan berorganisasi yang cukup meskipun belum senior atau masih dalam usia muda. Demikian, guru tersebut memiliki idealisme diri yang baik, namun masih mudah dikontrol melalui peraturan atau sosok dari seorang pemimpin, sehingga kepemimpinan yang baik yaitu kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Freddy Arifin (2014) yang berjudul *Organizational Culture, Transformastinal Leadership, Work Enggagemen and Teacher's Performance: Tes of Model* yang menyatakan kepemimpinan transformasional mendukung hasil kinerja guru adalah benar adanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya peningkatan motivasi kerja tidak mampu mendukung atau meningkatkan hasil kinerja guru.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) yang berjudul “pengaruh kedisiplinan,

motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi”, menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Demikian, motivasi kurang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan pada deskripsi responden yang telah dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru muda yang memiliki masa kerja 11-20 tahun. Dilihat dari umurnya, maka guru tersebut sudah memiliki cukup pengalaman dalam bekerja, namun mayoritas dari guru yang memilih atau mengisi kuesioner motivasi kerja adalah guru-guru dari sekolah swasta, sehingga dimungkinkan guru-guru tersebut mudah merasa puas dengan kinerja yang dilakukannya. Hal ini juga dimungkinkan karena guru-guru swasta tersebut kurang memahami standar penilaian proses kinerja guru menurut UU No. 41 Tahun 2007, sehingga kinerjanya masih stagnan atau tidak memiliki peningkatan secara signifikan sekalipun motivasinya cukup tinggi. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman keterampilan mengajar yang sesuai standar proses membuat guru bekerja hanya sesuai keinginannya. Demikian, sekalipun motivasinya baik, tetapi guru tersebut belum mampu bekerja sesuai standar proses yang diamanatkan undang-undang.

Selain itu, guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati tidak ditempatkan berdasarkan keahlian mengajarnya. Artinya, guru tidak mengajar sesuai dengan *background* pendidikannya, sehingga

motivasi guru kurang optimal yang berakibat tidak adanya peningkatan kinerja secara signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dimoderasi Iklim Sekolah

Hasil regresi pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Artinya bahwa iklim sekolah mampu menjadi faktor moderasi atau memberikan pengaruh yang kuat dan baik bagi kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan pada deskripsi responden yang telah dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru yang telah memiliki masa kerja 11-20 tahun sekitar 45,5% artinya guru tersebut sudah cukup memiliki pengalaman mengajar dan mampu beradaptasi terhadap segala permasalahan yang ada di lingkungan sekolah. Selain itu, didukung susna kerja dan iklim sekolah yang kondusif, maka guru mampu meningkatkan kinerjanya di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Demikian, kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah memiliki peranan yang baik atau memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan untuk meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dimoderasi Iklim Sekolah

Hasil regresi pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya bahwa variabel moderator iklim sekolah tidak mampu memoderasi atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Demikian, semakin tinggi motivasi ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini dimungkinkan karena motivasi yang tinggi tidak diimbangi dengan pemahaman atau pelatihan mengenai pelaksanaan kinerja yang sesuai standar proses yang diamanatkan dalam undang-undang.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Iklimsekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Hal ini karena iklim sekolah berperan memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
5. Iklim sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Hal ini

karena Iklim sekolah tidak berperan memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan terbatas di lokasi MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dan harus dipresentasikan secara berhati-hati.
2. Berdasarkan perhitungan pada *tabel model summary^b* nilai *Adjusted R square* sebesar 0,515. Artinya variabel independen yang terdiri variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan iklim sekolah hanya mampu menjelaskan terhadap variabel kinerja guru sebesar 51,5%, sedangkan sisanya 48,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Variabel yang diteliti hanya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan iklim sekolah. Kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, , misalnya kepuasan kerja, kompetensi guru, atau komitmen kerja.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian pada bab - bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut: kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, iklim sekolah

berpengaruh terhadap kinerja guru tetapi iklim sekolah memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Implikasi Manajerial

Para pengambil kebijakan dan keputusan hendaknya harus benar - benar dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan iklim sekolah karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru-guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, pada umumnya sudah memiliki motivasi, dipimpin oleh kepemimpinan transformasional yang baik dan iklim sekolah sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik lagi. Dengan demikian akan lebih meningkatkan kinerja guru - guru di di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Saran

1. Dalam rangka otonomi pendidikan, Dinas Pendidikan perlu memberikan dukungan nyata terhadap upaya sekolah dalam bentuk kebijakan maupun program yang mengarah pada peningkatan kinerja guru.
2. Diharapkan adanya keterlibatan penuh kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi guru sehingga akan meningkat kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan *workshop* atau pelatihan bersama dengan guru-guru dari sekolah yang berbeda.
3. Guru diharapkan berusaha menciptakan iklim sekolah serta

kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Pada penelitian mendatang perlu dipertimbangkan variabel-variabel lain dimasukkan ke dalam model khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, mengingat keterbatasan penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel yang diteliti sebesar 51,5% saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adejumobi, Failsat Titilayo dan Rasheed Kola Ojikutu. 2013. *School Climate and Teacher Job Performance in Lagos State Nigeria*. Journal of Education Research. Vol.1, No. 2. 26-36
- Adeyemi, T.O. 2008. *Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary School in Ondo State*. Journal of Departement of Educational Foundations and Management. Vol 7 (4). 138-145
- Alma, H. B. 2009. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Freddy, dkk. 2014. *Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance: Test of a Model*. Journal of Education and Research. Vol. 2, No.1
- Azar, Maryam dan Ali Akbar Shafiqhi. 2013. *The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution*

- Housing Foundation*). Journal of Academic Research in Business and social sciences. Vol. 3, No. 9
- Carudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Nasional ISSN Edisi Khusus No. 2 Agustus Tahun 2011*
- Darsana, M. 2013. The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal Of Management*, 2(4): 35-42.
- Demir, Kamile. 2008. *Transformational Leadership and Collective Efficacy: The Moderating Roles of Collaborative Culture and Teachers' Self-Efficacy*. Journal of Education Research. 33, pp 93/112
- Gusti, Messa Media. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Jurnal Penelitian
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007. *Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Permendiknas No. 35 Tahun 2010. *Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Penelitian
- Purwanto, N. 2010. *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rachmawati, T. 2013. *Penilaian Kinerja Guru Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi 13. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- R Wayne Peace, D. F. 2006. *Komunikasi Organisasi (Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Salleh, Fauzilah, dkk. 2011. *The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia*. Journal of Humanities and Social Science. Vol. 2, No. 4.
- Selamat, Nurharani, Nur Zahira Samsu dan Nur Shaminah Mustafa Kamalu. 2013. *The*

- Impact Of Organization Climate On Teachers' Job Performance.* Journal Educational Research. Vol. 2, No. 1.
- Septiana, Roslena, Ngadiman dan Elvia Ivada. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari.* Jurnal Penelitian. Vol. 2, No. 1. 107-118
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D).* Alfa Beta. Bandung.
- Sunarto. 2008. Peran Persistensi Laba Memperlemah Hubungan Antara Earnings Opacity Dengan Cost Of Equity Dan Trading Volume Activity Studi Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti. *Disertasi.* Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wukir, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi Sekolah.* Yogyakarta: Multi Presindo.