

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 AYAH

Ita Rakhmawati

(FEB Manajemen, Universitas Putra Bangsa) itarakhma.5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (studi pada guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen yang berjumlah 32 orang guru sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 29 for windows*. Hasil dari pembuktian hipotesis pertama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis kedua bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil dari hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis keempat budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, principal leadership and work motivation on teacher performance (a study of teachers at SMA Negeri 1 Ayah Kebumen). The issues raised in this study are organizational culture, principal leadership and work motivation on teacher performance at SMA Negeri 1 Ayah Kebumen, with the aim of knowing how much organizational culture, principal leadership and work motivation have on teacher performance at SMA Negeri 1 Ayah Kebumen partially or simultaneously. The sample data taken in this study were teachers at SMA Negeri 1 Ayah Kebumen, totaling 32 teachers as respondents. Instruments or data collection tools in this study using a questionnaire questionnaire.

The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative and quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis (Likert scale). The data is explained with the help of the SPSS Release 29 for windows program. The results of proving the first hypothesis that organizational culture has a positive and significant influence on performance. The result of the second hypothesis is that the principal's leadership has a positive and significant influence. The results of the third hypothesis that work motivation has a positive and significant influence on performance. The results of the fourth hypothesis of organizational culture, principal leadership and work motivation have the same positive and significant effect on performance.

Keywords: *organizational culture, principal's leadership, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap peningkatan mutu pendidikan perlu

memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mulutnya. Aprisal, dkk (2013) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di

kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik tersebut. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Selain tenaga kependidikan yang mendukung suksesnya dunia pendidikan adalah tenaga pendidik (guru). Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menurut Uno (2012:59-60) kinerja adalah hasil dari capaian pelaksanaan yang dituntut dari seseorang tentang tanggung jawab yang diberikan secara menyeluruh yang dibuktikan dengan hasil prestasi kerja yang baik. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Salah satu indikator kinerja guru dikatakan baik dapat dilihat dari hasil Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ayah

Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi.

Menurut Susi Suryani (2013), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak semata-mata hanya ditentukan dengan adanya perubahan organisasi saja, namun faktor lain yang dominan ditentukan oleh bagaimana kemampuannya mentransformasi budaya organisasi yang dapat mendukung tujuan organisasi.

Indrafachrudi & Tahalele, (1995:7) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, mengawasi pemikiran, perasaan atau

tindakan dan tingkah laku orang lain. Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan orang, seorang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu. Guru sebagai pelaksana pendidikan di sekolah yang berhubungan langsung dengan anak didik mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian tujuan pendidikan

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005).

Menurut Mulyana (2006) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

METODE

Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:20) pengertian obyek penelitian yaitu: suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen yang dipengaruhi oleh Budaya organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi kerja.

Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:20) subyek penelitian merupakan suatu yang penting dalam penelitian, subyek penelitian harus disiapkan sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek penelitian bisa berupa benda, hal atau orang. Subjek penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan sesuatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau pun memberikan sesuatu operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel tersebut. Definisi operasional diperlukan untuk memudahkan melakukan pengukuran dan menghindari penafsiran yang berbeda

1. Kinerja Guru (Y)

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:53).

Indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (mutu)
- b. Waktu (jangka waktu)
- c. Pengawasan
- d. Hubungan antar karyawan

2. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robins dan judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) 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.

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Inovatif memperhitungkan risiko
- b. Berorientasi pada hasil
- c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
- d. Berorientasi detail pada tugas

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

Menurut Jacobs dan Jacques, kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Adapun indikator dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

- a. Kepribadian
- b. Pengetahuan
- c. Pemahaman
- d. Kemampuan mengambil keputusan
- e. Kemampuan berkomunikasi

4. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Lita Wulantika (2012:45) Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik

Indikator Motivasi Kerja Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan dari karyawan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
- c. Kepercayaan Diri
- d. Daya tahan terhadap tekanan
- e. Tanggung jawab

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagan dan Sugiarto,2006:16).

Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Jawaban dari para guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen sebagai data primer.

2. Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh dari pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap ataupun untuk proses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto,2006:17).

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini Contohnya data jumlah guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Studi Pustaka
3. Kuesioner (Angket)

Peneliti kemudian memodifikasi *skala likert* untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan penilaian (skor) 1 - 4 dengan variabel jawaban untuk masing-masing item pernyataan:

1. STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1
2. TS = Tidak setuju dengan skor 2
3. S = Setuju dengan skor 3
4. SS = Sangat setuju dengan skor 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel 32 orang responden yang bekerja sebagai guru SMA Negeri 1 Ayah Kebumen.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2009:49). Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam

kuisisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n-2$, dimana:

$Df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 32-2 = 30$, diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,3494$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 29.0 for windows*, menggunakan *pearson correlation*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda digunakan apabila variabel independen berjumlah dua tau lebih (Simamora, 2004:339).

Penelitian ini menggunakan kinerja guru sebagai variabel dependen, sedangkan variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi Kerja sebagai variabel independen, dengan demikian dapat disusun regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regrensi masing-masing

variabel

x_1 : Budaya Organisasi

x_2 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

x_3 : Motivasi kerja

e : Standar Error

1. Nilai konstanta $a = 4,110$, berarti apabila variabel Budaya organisasi (XI), kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan motivasi kerja (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen yaitu 4,110
2. Nilai $b_1 = 0,587$, berarti apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan motivasi

kerja (X3), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (budaya organisasi) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen naik sebesar 0,587.

3. Nilai $b_2 = 0,461$, berarti apabila variabel budaya organisasi (XI), dan Motivasi kerja (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (kepemimpinan kepala sekolah) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen sebesar 0,461.

Nilai $b_3 = 0,446$, berarti apabila variabel budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (motivasi kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru di SMA Negeri 1 Ayah Kebumen naik sebesar 0,446

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ayah Kebumen dengan responden sebanyak 32 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ayah Kebumen.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ayah Kebumen.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ayah Kebumen.
4. Budaya organisasi, Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ayah Kebumen.

Saran

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi, agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Artinya, semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka semakin meningkat pula kinerja. Oleh karena itu, SMA Negeri 1 Ayah Kebumen hendaknya meningkatkan

dukungan terhadap pegawainya, dukungan-dukungan yang dapat dilakukan atau ditingkatkan yaitu, dukungan dari manajemen atau atasan, penghargaan, atau kondisi kerja yang memadai bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Abraham H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP, Jakarta
- Agus Wahyudi. 2017. “Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember)”.
- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Aprisal, Dwi Ditri Puspa, dan Ice Kemala. 2013, *Pengaruh Budaya organisasi, Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N Di Kabupaten Kerinci*. Universitas Bung Hatta
- A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dharma, Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional*.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali H.I., 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro , Semarang .
- _____, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 4. BP-UNDIP. Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Indrafachrudi, S. & Tahalele, J.F. 1995. *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Mulyana, D. (2006). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Rosda Karya Bandung
- Mulyana, D. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Rosda Karya Bandung
- Mulyana, D. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Rosda Karya Bandung
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budayakerja*. Medan : USU Press.
- Prastyo, Hasiolan dan Warso. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara*. *Journal of Management* Vol. 02 No. 02

- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Kelima, Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Saraswathi (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemotivasiian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulantika, Lita. 2012. *Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis*. Jurnal Ilmiah Unikom. Vol. No.2