

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru BK SMA Kota Medan.

*Dr. Edidon Hutasuhut¹ La Hanu²
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan¹
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan²
Email: edidon.hutasuhut1@gmail.com¹*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru BK, pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru BK. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian adalah guru BK SMA di Kota Medan yang berjumlah 238 orang dari 202 sekolah. Sampel penelitian menggunakan tabel morgan. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru BK sebesar 0,168. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru BK sebesar 0,371. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru BK diperlukan efektifitas budaya organisasi, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kemampuan manajemen kepala sekolah, dan juga kinerja guru BK.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru BK*

PENDAHULUAN

Kelembagaan pendidikan memberikan sinergi pada tatanan kehidupan ekonomi sosial dan semua urusan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup manusia baik perorangan maupun kelompok. Pendidikan sebagai faktor yang dianggap penting dalam tatanan kehidupan sosial. Peran pendidikan dalam situasi sosial setiap saat akan mengalami perkembangan karena harus mampu memberikan keyakinan dan kepercayaan pada masyarakat. Dalam kegiatannya pendidikan di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk menciptakan generasi muda yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas sekolah perlu dikelola dan

ditingkatkan agar sekolah menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Pengelolaan sekolah yang dimaksud di atas pelaksanaannya tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama, semua warga sekolah harus memiliki sikap profesionalisme sesuai komponen pendidikan. Komponen-komponen yang terlibat dalam peningkatan mutu pendidikan harus saling mendukung antara berbagai sumber daya, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan yang kondusif serta kegiatan bimbingan.

Menurut Mulyasa (2004) “Pendidikan yang ada belum mampu

menghasilkan SDM yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan, meskipun kondisi yang ada sekarang belum sepenuhnya kesalahan pendidikan”. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas SDM ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi. Kinerja guru tersebut langsung berkaitan dengan kemampuan seorang guru tersebut untuk menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Berbeda dengan guru yang hanya sekedar mengajar namun tidak memiliki kinerja guru yang tinggi. Namun kinerja guru tersebut juga dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satunya adalah budaya organisasi dan kepemimpinan oleh seorang kepala sekolah. Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu lembaga pendidikan tentu memiliki pengaruh kuat bagi seorang guru dalam bekerja.

Budaya organisasi tersebut berkaitan dengan keterlibatan antar warga sekolah lain, penyesuaian dan lainnya. Hal inilah yang menjadikan budaya organisasi menjadi faktor pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru guru. Selain itu kepemimpinan oleh seorang kepala sekolah juga memiliki peran dalam hal ini.

Sedangkan kepemimpinan memiliki banyak ragam salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Jika seorang mampu dan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik tentu sangat besar kemungkinan bahwa seorang guru atau staf lainya akan bekerja maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru BK

Kinerja guru BK dalam penelitian ini adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan yang ditampilkan guru bimbingan dan konseling dalam melaksanakan tugas berkaitan dengan penyelenggaraan bimbingan dan konseling di sekolah yang dapat pula dilihat dari kadar penyelesaian tugas-tugas yang diemban guru bimbingan dan konseling.

Sunaryo Kartadinata (2008: 235-236) mengatakan bahwa seorang konselor atau guru BK sebagai pelaksana utama,

tenaga inti dan ahli atau tenaga profesional, bertugas:

- a. Melakukan studi kelayakan dan *need assessment* pelayanan bimbingan dan konseling.
- b. Merencanakan program bimbingan dan konseling untuk satuan-satuan waktu tertentu.
- c. Melaksanakan program pelayanan bimbingan dan konseling.
- d. Menilai proses dan hasil pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling.
- e. Menganalisis hasil penilaian pelayanan bimbingan dan konseling.
- f. Melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian pelayanan bimbingan dan konseling.
- g. Mengadministrasikan kegiatan program pelayanan bimbingan dan konseling yang dilaksanakan.
- h. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dalam pelayanan bimbingan dan konseling secara menyeluruh kepada Koordianator Bimbingan dan Konseling serta Kepala Sekolah/ Madrasah.
- i. Mempersiapkan diri menerima dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengawasan oleh Pengawas Sekolah/Madrasah Bidang Bimbingan dan Konseling.

- j. Berkolaborasi dengan guru mata pelajaran dan wali kelas serta pihak terkait dalam pelaksanaan program bimbingan dan konseling.

Selanjutnya kinerja guru BK tersebut akan dinilai. Penilaian merupakan langkah penting dalam manajemen program bimbingan. Owens (1995) dalam Wahyudi mengemukakan bahwa penilaian terhadap kinerja memiliki tujuan evaluasi dengan penentuan gaji, promosi, penurunan pangkat, pemberhentian sementara, dan pemecatan pegawai, dan tujuan pengembangan organisasi, perencanaan SDM, perbaikan kinerja dan komunikasi .

Dalam keseluruhan kegiatan layanan bimbingan dan konseling, penilaian diperlukan untuk memperoleh umpan balik terhadap keefektifan layanan bimbingan yang telah dilaksanakan. Dengan informasi ini dapat diketahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilan kegiatan layanan bimbingan. Berdasarkan informasi ini dapat ditetapkan langkah-langkah tindak lanjut untuk memperbaiki dan mengembangkan program selanjutnya. Penilaian keberhasilan layanan BK dijabarkan dalam penilaian dan hasil pelayanan BK sebagai berikut:

- 1) Evaluasi Program BK
 - a. Guru BK melakukan evaluasi program BK
 - b. Guru BK menginformasikan hasil evaluasi program BK kepada pihak terkait
 - c. Guru BK menggunakan hasil evaluasi untuk mengembangkan program BK selanjutnya
- 2) Pelaporan dan Tindak Lanjut Layanan BK
 - a. Guru BK menyusun laporan pelaksanaan program (LAPERPROG) berdasarkan hasil evaluasi program BK
 - b. Guru BK menentukan arah profesi (peran dan fungsi guru BK)
 - c. Guru BK merancang dan melaksanakan penelitian dalam BK
 - d. Guru BK memanfaatkan hasil penelitian dalam BK
- 3) Penyusunan Program BK
 - a. Guru BK menyusun program berdasarkan need assesment yang diperoleh melalui aplikasi instrumentasi
 - b. Guru BK menyusun program pelayanan BK, meliputi : bidang bimbingan, jenis dan kegiatan pendukung, format, sasaran.
- 4) Penilaian Kegiatan BK
 - a. Guru BK melakukan penilaian dalam kegiatan BK, meliputi : penilaian segera, penilaian jangka pendek, penilaian jangka panjang
 - b. Guru BK mencatatkan penilaian kegiatan pelayanan BK dalam LAPERPROG.
- 5) Pengawasan Kegiatan BK
 - a. Adanya pengawasan kepada guru BK yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam bidang BK
 - b. Pengawasan dilakukan secara berkala dan berkelanjutan
 - c. Hasil pengawasan kepada guru BK di dokumentasi, dianalisis, dan ditindaklanjuti

Penilai terhadap penyusunan program BK yang dinilai baik proses maupun hasil antara lain:

 1. Kesesuaian antara program dengan pelaksanaan;
 2. Keterlaksanaan program;
 3. Hambatan-hambatan yang dijumpai;
 4. Dampak layanan bimbingan terhadap kegiatan belajar mengajar
 5. Respon siswa, personil sekolah, orang tua, dan masyarakat terhadap layanan bimbingan;

Budaya Organisasi

Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dan asumsi-asumsi dasar ditemukan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik, cukup relevan untuk dipertimbangkan sebagai sesuatu yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut (Schein, E.H, 1991)

Menurut Kreiner dan Kinichi (2003) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma informal yang mengontrol individu dan kelompok dalam organisasi berinteraksi satu dengan lainnya di luar organisasi. (Jennifer M. George & Gareth R. Jones, 1996). Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan

keyakinan yang sama melalui pakaian seragam.

Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur, dan anatomi yang jelas dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Organisasi diartikan sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari 2 orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan atau seperangkat tujuan bersama.

Gibson mengatakan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh seseorang dan bagaimana persepsi itu menciptakan sebuah pola dari keyakinan (*beliefs*), nilai dan harapan.

Pada bagian lain dikemukakan pula bahwa nilai mempunyai fungsi : (1) nilai sebagai standar; (2) nilai sebagai dasar penyelesaian konflik dan pembuatan keputusan; (3) nilai sebagai motivasi; (4) nilai sebagai dasar penyesuaian diri; dan (5) nilai sebagai dasar perwujudan diri.

Kepemimpinan Transformasional

Kepimpinan pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang

lain dengan cara membangun kepatuhan, kepercayaan, hormat, dan bekerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan. Richard L. Daft kemudian mempermudah pemahaman dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai "sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama."

Terdapat empat faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal sebutan 4 I, yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

- 1) *Idealized influence*: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
- 2) *Inspirational motivation*: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.

3) *Intellectual Stimulation*: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.

4) *Individual consideration*: kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasehat bagi guru dan staf dan pegawai administrasinya. Disini kepala sekolah dapat melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Menurut Kerlinger & Lee, penelitian survey ditujukan untuk mengkaji populasi besar maupun kecil dengan menyeleksi dan mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi dan interrelasi relative dari variabel-variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru bimbingan dan konseling yang terdapat di SMA Negeri se-Kota Medan dengan jumlah 238 orang yang

berasal dari 202 SMA. Selanjutnya sampel diambil dari table *Morgan* dan didapat sampel sebanyak 148 orang.

Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang didesain dalam bentuk skala likert (*likert scale*) dan skala peringkat (*rating scale*). Dalam skala ini pernyataan-pernyataan yang diajukan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban berikut bobotnya untuk setiap alternatif jawaban. Rinciannya adalah: sangat sering (SS) diberi skor 4, sering (S) diberi skor 3, kadang-kadang (KD) diberi skor 2 dan tidak pernah (TP) diberi skor 1.

Untuk mengukur tingkat kebaikan instrument, maka peneliti melakukan uji coba dengan mengadministrasikan instrument pada subjek penelitian sebanyak 30 orang guru BK di SMA se-Kota Medan. Tingkat penelitian tersebut adalah validitas dan reliabilitas.

Data yang telah diperoleh melalui hasil pengukuran dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan/ mendeskripsikan data dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif data dilakukan dengan menghitung harga rata-rata (M),

simpangan baku atau standar deviasi (SD), *modus* (Mo), *median* (Me), dan *range*. Penyajian data deskriptif dilakukan melalui distribusi frekuensi dan histogram untuk setiap variabel penelitian. Analisis data selanjutnya adalah melakukan interpretasi data dengan cara mengidentifikasi perbedaan rata-rata antar strata dengan menggunakan harga rata-rata dan standar deviasi dari setiap variabel. Setelah itu dilakukan uji kecenderungan setiap variabel dengan menggunakan rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) seperti rumus:

$$\begin{aligned} & \frac{\sum (f_i \cdot M_i) + \sum (f_i \cdot SD_i)}{2} \\ & \frac{\sum (f_i \cdot M_i) - \sum (f_i \cdot SD_i)}{6} \end{aligned}$$

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur korelasi, metode ini digunakan karena peneliti ingin menguji hubungan asimetris yang dibangun atas kajian teori kinerja guru BK, kemampuan manajemen, dan kepemimpinan transformasional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian meliputi data tiga variabel yaitu budaya organisasi (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2) dan kinerja guru bimbingan dan konseling (Y). Data tersebut adalah hasil penjumlahan skor dilakukan dengan pemberian skor pada masing-masing butir untuk setiap pertanyaan untuk setiap variabel yang diisi oleh responden. Angket yang diisi dan yang dikembalikan sebanyak 30 ekslemplar. Setelah kuesioner yang berjumlah 30 ekslemplar tersebut diperiksa ternyata keseluruhan ekslemplar layak untuk diolah dan dianalisis. Data dari responden tersebut diolah dengan tahapan : membuat tabulasi, membuat analisis deskriptif, membuat tabel distribusi frekuensi dari setiap aspek-aspek pertanyaan, menghitung korelasi antarvariabel, dan menguji hipotesis. Rangkuman hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut ini :

Analisis	Variabel		
	X_1	X_2	X_3
Banyak Data	148	148	148
Skor Minimum	51	65	72
Skor Maksimum	114	144	151
Range	63	79	79
Banyak Kelas Interval	8	8	8
Interval	7,875	9,875	9,875

Rata-rata	85,58	106,89	116,63
Standar Deviasi	14,42	19,44	18,82
Modus	86,19	111,38	117,61
Median	85,32	110,13	116,95
Skor Minimum Ideal	32	41	40
Skor Maksimum Ideal	128	164	160
Rata-rata Ideal (M_i)	80,00	102,50	100,00
Standar Deviasi Ideal (SD_i)	16,00	20,50	20,00
Jumlah	12666	15820	17261

Keterangan:

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Kepemimpinan Transformasional

X_3 : Kinerja Guru BK

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 21,429 % responden menyatakan bahwa budaya organisasi mereka sudah tinggi atau sangat baik 60,504 % responden menyatakan sedang atau baik, dan sebanyak 14,286 % menyatakan kurang dan sisanya 3,762 % menyatakan budaya masih rendah atau kurang baik. Nilai rata-rata indikator keseluruhan budaya organisasi SMA Kota Medan adalah 2,67. Berdasarkan hasil analisis pada empat indikator, indikator konsisten

memperoleh nilai rata-rata tertinggi yakni 2,8 dan indikator keterlibatan dan misi memperoleh nilai rata-rata terendah yakni 2,6. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat ditingkatkan jika sekolah lebih banyak melibatkan segala unsur yang ada di sekolah dan menjelaskan serta sering mengingatkan tentang pentingnya melaksanakan misi sekolah sehingga kinerja guru BK juga dapat meningkat.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif, sebanyak 55,41% responden menunjukkan bahwa kinerja guru BK berada pada kategori “tinggi” meskipun tidak ada yang masuk pada kategorirendah, namun untuk kategori sangat tinggi masih 26,35% hal ini berarti masih perlu ditingkatkan lagi. Sedangkan Nilai rata-rata indikator kinerja guru BK kategori tinggi mencapai 2,88. Dari empat indikator yang dianalisis, indikator evaluasi program BK memperoleh nilai rata-rata tertinggi yakni 3,00 dan indikator perencanaan layanan memperoleh nilai rata-rata terendah yakni 2,75. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa masih perlu ditingkatkan lagi dalam merencanakan layanan bimbingan dan konseling yang lebih baik.

Selanjutnya tentang kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Sebanyak 52,70% responden menyatakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori tinggi dan 47,73% menyatakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah rendah. Nilai rata-rata indikator keseluruhan kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMA se-Kota Medan adalah 2,61. Dari lima indikator yang dianalisis, indikator inspirasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi yakni 2,99 dan indikator perhatian pribadi memperoleh nilai rata-rata terendah yakni 2,80. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional perlu lebih ditingkatkan lagi dengan meningkatkan perhatian pribadi, karisma, pengembangan intelektual, dan juga *idealized attributes*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogenus kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap variabel endogenus kinerja guru BK sebesar 0,371. Dengan demikian persamaan struktural prediksi bahwa $x_5 = 0,371 X_2$. Jika diasumsikan bahwa pengaruh variabel lain tetap, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan satu unit kepemimpinan transformasional

akan dapat meningkatkan 0,371 unit kinerja guru BK. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa untuk meningkatkan kinerja guru BK dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SMA Kota Medan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data, uji hipotesis, dan pembahasan hasil pengujian hipotesis penelitian, sejumlah informasi dapat disimpulkan sebagaiberikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data.
 - 1.1 Budaya organisasi cenderung “tinggi” (54,05%). Nilai rata-rata keseluruhan budaya organisasi SMA Kota Medan adalah 2,67.
 - 1.2 Kepemimpinan transformasional kepala sekolah cenderung “tinggi” (52,70) hanya 4,73% yang sebaran nilai rata-rata ke dalam kategori rendah.
 - 1.3 Kinerja guru BK cenderung “tinggi” (63,51%) hanya 1,35% yang sebaran nilai rata-rata kedalam kategori rendah

Saran

Berdasarkan simpulan dan kajian implikasi hasil penelitian seperti telah diuraikan di atas, diajukan beberapa saran

untuk meningkatkan kinerja guru BK sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsin Sumatera Utara.
 - a. Perlu menyusun kebijakan dan program pembinaan kepada kepala sekolah tentang konsep meningkatkan budaya organisasi di sekolah, dan kepemimpinan transformasional agar memiliki kinerja yang baik, melalui kegiatan pelatihan, workshop serta seminar di SMA yang ada diseluruh wilayah Sumatera Utara.
 - b. Memiliki sertifikat kekepala sekolahan, masa kerja, dan kepangkatan.
2. Bagi Kepala Sekolah SMA Negeri dan Swasta di Sumatera Utara.
 - a. Agar mengembangkan kepemimpinan trasformasional di lingkungan sekolah yang dipimpin dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Strategi yang dilakukan adalah dengan cara memilih dan mengangkat staf yang berkualitas (tidak nepotisme), memiliki sikap inspirasi kepada bawahannya, membangun solidaritas dan kepemimpinan kologial dengan upaya penguatan pengembangan SDM, peningkatan transparansi, kesejahteraan guru, dan pelibatan semua sumber daya yang ada secara konsisten dan optimal.

b. Agar melakukan penilaian/evaluasi terhadap kinerja guru di sekolah masing-masing dan digunakan untuk kepentingan karier para guru sebagai persyaratan promosi jabatan, keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan, sertifikasi guru, workshopp, seminar, dan pemberian insentif yang berbasis kinerja.

c. Agar melakukan upaya-upaya peningkatan kepemimpinan melalui kegiatan kelompok kerja kepala sekolah (KKKS) .

3. Bagi Guru BK SMA Kota Medan

a. Perlu meningkatkan dan mengimplementasikan Kompetensi kepribadian guru BK dengan cara memberi contoh teladan yang baik kepada siswa, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas, berkomunikasi dengan santun, bertindak sesuai dengan norma yang berlaku, disiplin dalam melaksanakan tugas, sabar, dan menjunjung tinggi kode etik profesi pendidik .

b. Perlu bekerja lebih keras berdasarkan tupoksi yang ditetapkan dan menjalin kerjasama dengan kepala sekolah serta sesama guru melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk menambah wawasan dalam melakukan

tugas-tugas sesuai dengan yang diharapkan.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Perlu mengadakan penelitian lanjutan agar dapat menemukan hasil pembuktian bahwa :

a. Kinerja guru BK dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, karena masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru BK.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. (2010). *Statistik; Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana., hlm., 7 – 48.
- Edgar H Schein, “*Organizational Culture & Leadership*”. MT Sloan Management Review
- Fred N Kerlinger & Howard B. Lee, *Foundations of Behavioral Research* (Forth Worth: Harcourt Collge Publisher, 2000), p.599
- Muh Su’ud. 2000. Persepsi Sosial tentang Kredibilitas Pemimpin, Sinerji Kajian Bisnis dan Manajemen. Vo;. 3. No. 1. Hal. 51-65
- Robert G. Owens, *Organizational behavior in Education*. (Needham height: Prentice Hall Int, Edition, 1991), h. 172
- Schein, E.H, 1991, *Organizational Culture and leadership*, San fransisco: Joosey Bass,p.113

Stoner, James, A.F Freeman, R.edward
and Gilbert JR, Daniel R, 1996.
Manajemen Jakarta BIP. P. 76

William M. Lindsay & Joseph A. Petrick,
*Total Quality and Organizational
Development*, (Florida St. Lucie
Press, 1997), h.26

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki
*Organization Theory and The New
Public Administration* Baston Allyn
and Bacon, Inc, 2003, p.79

Robbin, Stephen, 2003, *Perilaku
Organisasi: Konsep, Kontroversi
dan Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo

Stephen P.Robbins and Timothy A Judge,
Organization Behavior, New Jersey
McGraw-Hill, 2007, p.585

Taliziduhu Ndraha. 1997. *Budaya
Organisasi*. Jakarta: PT Rineka
Cipta

Thohah, Miftah. 2007. *Kinerja
Organisasi: Konsep dasar dan
Aplikasinya*. Jakarta. Rajawali Pers.