

**KONTRIBUSI PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MILITER
DI PUSDIK ARMED**

**CONTRIBUTION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PERCEPTION AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON MILITARY TEACHER PERFORMANCE IN
PUSDIK BATALION ARMED CIMAHI**

Edi Yulian Budiargo¹, Herlina Juni Risma Saragih², Ahmad G. Dohamid³

Program Studi Strategi Pertahanan Darat Universitas Pertahanan

(edi.yulian2003@gmail.com)

Abstrak -- Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu lembaga. Seorang pemimpin diharapkan dapat memiliki kepemimpinan transformasional yang akan berdampak pada kinerja bawahannya. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Berdasarkan pra penelitian pendahuluan bahwa guru dalam menyusun silabus dan rencana persiapan mengajarnya belum sesuai standar, dan belum menggunakan pendekatan pembelajaran berdasarkan standar proses. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variable dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini yaitu Kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $t=12,331$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Budaya Organisasi diperoleh nilai $t=27,697$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi diperoleh nilai $F=380,031$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja guru*

Abstract – Transformational leadership is one factor that is very influential on the success of an institution. A leader is expected to have transformational leadership that will have an impact on the

¹ Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

² Fakultas Manajemen Pertahanan, Universitas Pertahanan.

³ Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

performance of his subordinates. In addition, organizational culture also affects the performance of a person in an organization. Based on preliminary research that teachers in preparing the syllabus and teaching preparation plans are not in accordance with standards, and have not used a learning approach based on process standards. The purpose of this study was to analyze the perception of transformational leadership and organizational culture on the performance of military teachers at the Pusdik Battalion Armed Cimahi. This study uses quantitative methods. Variables in this study consisted of independent variables namely Transformational Leadership, Organizational Culture, and the dependent variable namely Teacher Performance. The research method uses multiple regression analysis. The results of this study are transformational leadership obtained t value = 12.333 with a significance value of $0.000 < 0.05$, then H_1 is accepted and H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence between the perception of transformational leadership on teacher performance. Organizational Culture obtained t value = 27.697 with a significance value of $0.000 < 0.05$, then H_1 was accepted and H_0 was rejected, meaning that there was a significant influence between organizational culture on teacher performance. Transformational leadership and organizational culture are obtained with a value of $F = 380.031$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, then H_1 is accepted and H_0 is rejected, meaning that there is a simultaneous influence between perceptions of transformational leadership and organizational culture on the performance of military teachers at the Pusdik Battalion Armed Cimahi.

Keywords: *transformational leadership, organizational culture, teacher performance*

Pendahuluan

Amanat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV pada tujuan negara disebutkan bahwa negara bertugas melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia tersebut TNI merupakan kekuatan pokok sebagai pertahanan dan keamanan negara. Pertahanan dan keamanan negara yang kuat diperlukan TNI yang memiliki profesionalisme yang tinggi. Sedangkan untuk membentuk profesionalisme yang tinggi diperlukan guru militer yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas berkinerja yang tinggi dalam mempersiapkan calon-calon taruna di

lembaga pendidikannya. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu atau berkualitas diperlukan guru yang profesional dan berkinerja tinggi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pendidikan merupakan pilar utama untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peran dan fungsi untuk membentuk dan mengembangkan kualitas sumber daya prajurit. Pendidikan merupakan salah satu fungsi organik militer Angkatan Darat, yang mempunyai peran dalam menyiapkan sumber daya manusia Prajurit Angkatan Darat agar mempunyai kriteria profesional. Pembinaan pendidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap pengisian

personel yang dibutuhkan oleh semua organisasi di jajaran Angkatan Darat untuk menunjang kelancaran dalam pencapaian tugas pokok Angkatan Darat sehingga semua prajurit memiliki sikap perilaku, intelektual dan keterampilan serta jasmani yang samapta agar dapat melaksanakan tugas pokok sesuai dengan kebutuhan organisasi TNI AD.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menjelaskan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional⁴. Guru yang profesional harus dapat memahami tentang komponen wawasan kependidikan yang berlaku dimana ia bertugas sehingga mampu memahami landasan dan kebijakan pendidikan, tingkat perkembangan peserta didik serta pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajarannya. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah pendidikan. Tenaga pendidik harus bisa menjadi panutan bagi para peserta didik. Karena untuk mendapatkan keluaran hasil pendidikan yang berkualitas

tentu diawali dari tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang baik.

Selain memiliki kompetensi yang baik sesuai bidang tugasnya masing-masing, para tenaga pendidik juga harus peka terhadap segala macam tuntutan perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi serta tuntutan perkembangan zaman. Pendidik juga harus profesional dan dalam hal ini ditandai dengan dimilikinya Semangat dengan kinerja tinggi serta memiliki rasa tanggung jawab merupakan ciri guru profesional. Semangat untuk belajar (bukan hanya mengajar saja) akan membantu guru dengan upgrade pengetahuannya, sehingga dapat menyiasatikemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dapat manfaatkannya untuk memajukan kegiatan proses belajar mengajar didalam kelas sehingga tercapai kinerja guru sesuai yang diharapkan.

Menurut Mulyasa menjelaskan tentang kinerja adalah unjuk kerja dari seseorang yang ditunjukkan untuk penampilan, perbuatan serta prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya⁵. Kinerja

⁴ Undang-undang RINo.20tahun2003tentang sistem pendidikan nasional tahun 2003.

⁵ Mulyasa. 2013. Pengembangan dan Implementasi

Kurikulum 2013. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hlm 88.

berkaitan erat dengan prestasi yang telah dicapai seseorang atau suatu lembaga dalam melaksanakan tugas. kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seseorang dalam pelaksanaan sebuah program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi tegas Moeheriono⁶.

Menurut Dessler bahwa kinerja hampir sama dengan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja *actual* dengan standar kerja yang ditetapkan⁷. Kinerja seseorang dapat diukur setelah ada kriteria atau tolak ukur standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan Rivai menuturkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja⁸.

Rosidah menuturkan bahwa nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentu tingkat kontribusi

dari individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya⁹. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melaksanakan pekerjaan mereka jika hasil pekerjaannya dibandingkan dengan standard dan kemudian mengkomunikasikan hasil penilaiannya dengan pegawai jelas Slamet¹⁰.

Kinerja guru militer dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru militer. Kinerja guru militer memiliki spesifikasi atau kompetensi tertentu yang harus dimiliki oleh setiap guru militer. Kinerja guru militer pada dasarnya merupakan unjuk kerja atau kinerja yang dilakukan oleh guru militer dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Kinerja guru militer sangat penting karena hal ini akan menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru militer kepada siswanya dalam hal ini para prajurit. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan dampak terhadap kinerja pengajaran pada hasil-

⁶ Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor :Ghalia Indonesia. Hlm 60.

⁷ Dessler, Gary. (1997) .Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta:PT. Prenhallindo. Hlm 513.

⁸ Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya

Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada hlm 14

⁹ Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Graha Ilmu: Yogyakarta. Hlm 223

¹⁰ Slamet, 2007. Kiat Meningkatkan Kinerja. PT. Rineka Cipta ; Jakarta. Hlm 236.

hasil yang diinginkan. Diantar dampak dari penilaian kinerja guru militer adalah seberapa besar kepuasan siswa atas kinerja pengajaran gurunya yang ditunjukkan dari hasil belajar yang dicapai.

Fenomena yang ada di lapangan, berdasarkan pra penelitian pendahuluan pada bulan maret bahwa tujuh dari sepuluh guru militer dalam menyusun silabus dan rencana persiapan mengajarnya belum sesuai standar proses, hal ini mengandung arti masih terdapat 30% guru militer yang kemampuan menyusun silabus dan rencana persiapan mengajarnya rendah. Fenomena yang lain empat dari 45 guru militer dalam proses belajar mengajar kemampuan menggunakan alutsista yang baru rendah hal ini dikarenakan penguasaan bahasa asingnya rendah.

Fenomena yang lain bahwa 12 dari 20 guru militer dalam pembelajaran belum menggunakan pendekatan pembelajaran berdasarkan standar proses. Keadaan di lapangan terbukti bahwa empat dari sepuluh guru militer dalam melakukan penilaian hasil belajar siswanya belum menyusun perencanaan penilaian yang baik yang meliputi penyusunan kisi-kisi, kartu soal dan soal sebelum kegiatan penilaian dilakukan. Hal ini artinya masih terdapat 60% guru militer belum

melakukan tahapan –tahapan kegiatan penilain yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru militer dalam kegiatan pembelajaran belum sesuai standar yang diharapkan, hal ini artinya bahwa profesionalismenya masih rendah.

Tenaga guru militer merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran penting sebagai faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi selain tenaga kependidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan melalui peningkatan peran kepemimpinan komandan batalion, dan budaya organisasi bagi para guru militer.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan yaitu melalui optimalisasi peran komandan batalion. Sudrajat mengemukakan bahwa komandan batalion sebagai pengelola memiliki tugas dalam mengembangkan kinerja personel, terutama untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, akan tetapi mencakup

seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi sebagaimana telah dipaparkan diatas. Oleh karena itu perlu ditindaklanjuti bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, apakah kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Rifansyah (2016), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Marta, dkk (2016), menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Balansa, dkk (2017), yang mengatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerjatidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pada metode penelitian kuantitatif, penelitian ini bersifat non eksperimental yaitu dengan menggunakan metode survai. Adapun penelitian yang akan dilakukan

oleh peneliti akan mengambil lokasi di Pusdik Batalion Armed Cimahi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru militer di Batalion Armed Cimahi, yang berjumlah 65 guru. alat pengumpul data menggunakan instrumen penelitian Kuesioner. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di Pusdik Batalion Armed Cimahi ini memili tujuan umum yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru militer. Penelitian dimulai dari studi pendahuluan, kemudian penyebaran angket/*kuoesioner* pada setiap variabel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dimana analisis regresi ditujukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, sebelumnya dilakukan analisis deskriptif dan uji prasyarat. Pada hasil penelitian diatas telah dideskripsikan mengenai hasil penyebaran angket pada masing-masing variabel. Diperoleh bahwa penyebaran angket pada variabel

kepemimpinan transformasional rata-rata berada pada kategori sedang. Pada variabel budaya organisasi rata-rata berada pada kategori baik. Sedangkan hasil penyebaran angket pada variabel kinerja guru rata-rata berada pada kategori rendah.

Selanjutnya adalah uji prasyarat analisis regresi berganda. Pada uji ini terdiri dari tiga, yaitu uji normalitas data, uji linearitas data, dan uji multikolinearitas data. Pada analisis regresi berganda sebelumnya dilakukan analisis regresi sederhana dengan tujuan, yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis tersebut dijelaskan pada paragraf berikutnya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen menghasilkan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi.

Pada nilai kolerasi dijelaskan bahwa besarnya pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru militer diperoleh dari pengkuadrataan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Pusdik Batalion Armed Cimahi sebesar 70,7% , dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru militer dapat dijelaskan dengan beberapa faktor kepemimpinan yang kharismatik visioner, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hal ini didukung dari hasil penelitian Rifansyah (2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikut untuk dapat menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. selanjutnya Tucker dan Lewis menambahkan kepemimpinan transformasional merupakan pola

kepemimpinan mampu memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Maka dari itu pemimpin yang mempunyai kepemimpinan transformasional akan mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja guru.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi. Hal tersebut menjawab dari rumusan hipotesis yang ada. Signifikan dari variabel independen dan variabel dependen $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kolerasi dari kedua variabel menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Besar pengaruh tersebut diperoleh dari hasil penguadratan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian diatas, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 92,4% , dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marta, dkk (2016), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru militer dapat dijelaskan dengan beberapa faktor organisasi yang terbuka terhadap inisiatif dan inovasi. Budaya organisasi mempunyai kedudukan yang cukup signifikan, karena mempelajari bagaimana organisasi berhubungan dengan lingkungan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta konsistensi dari perilaku anggotanya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Untuk itu budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa hasil analisis pada uji F diperoleh nilai signifikan $< 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menjawab hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara

variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi.

Berbeda dengan penelitian Balansa, dkk (2017), yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas juga menunjukkan bahwa besar pengaruh pada koefisien determinasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 92,5%. Meskipun secara parsial kinerja guru lebih besar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang berkembang di Pusdik Batalion Armed Cimahi sangat efektif sesuai dengan tuntutan dan perkembangan jaman. Disamping itu kharisma, visi, misi, serta kemampuannya memotivasi guru militer menimbulkan guru militer memberikan sesuatu yang lebih dari

dirinya melebihi tuntutan dan kepentingan batalion dan kesetiiaanya menjunjung tinggi kehormatan serta profesionalisme prajurit.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya pertautan secara teoritis antara kepemimpinan transformasional komandan batalion, dan budaya organisasi dengan kinerja guru militer sehingga terdapat pengaruh yang positif dari ketiganya terhadap kinerja guru militer. Dengan perkataan lain, makin baik kepemimpinan transformasional komandan batalion, dan budaya organisasi maka makin baik pula kinerja guru militer.

Pemimpin selalu dapat memperhatikan aspirasi bawahannya dan mengatur tugas-tugas dengan baik pada guru yang dipimpinnya. Pemimpin berperan sebagai kekuatan yang utama dalam menggerakkan kehidupan sekolah dan pemimpin harus dapat memahami tugas dan fungsi demi keberhasilan sekolah. Kepemimpinan adalah kekuatan yang sangat penting dalam rangka pengelolaan sumber daya sekaligus menjadi faktor penentu dalam kesuksesan dan kegagalan dalam suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Tucker dan Lewis bahwa kepemimpinan

transformasional merupakan pola kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar dalam membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Pada akhirnya apabila kepemimpinan sudah dilakukan dengan baik maka budaya organisasi yang baik secara tidak langsung akan terbangun dengan baik.

Suatu pola dasar, sistem nilai, norma, kepercayaan dan sikap perilaku akan terbentuk selanjutnya dimiklikli bersama seluruh organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dari organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat mengendalikan dan memberi arah dalam rangka membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbin bahwa Budaya organisasi (*organization culture*), adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi akan mempunyai dampak yang baik mempengaruhi kinerja setiap guru di lingkungan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah 70,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain; 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 92,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain; 3) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru militer di Pusdik Batalion Armed Cimahi. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 92,5%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain; 4) Besarnya pengaruh atau sumbangan efektif kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja guru militer adalah sangat besar, akan tetapi besarnya pengaruh atau sumbangan efektif masing-masing variabel berbeda. Dimana antara dua variabel tersebut pengaruh yang

paling besar adalah budaya organisasi, dan urutan kedua kepemimpinan transformasional. Dengan demikian budaya organisasi sangat efektif dalam pengelolaan dan peningkatan kinerja guru militer batalion armed di Cimahi.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan sebagaimana telah dijelaskan diatas sebelumnya, rekomendasi yang perlu diberikan kepada sebagai pihak yang terkait adalah sebagai berikut: 1) Para komandan batalion, dan Kasdam (pemangku kebijakan) hendaknya menyusun rencana tentang pengembangan kinerja guru militer yang mempengaruhi kinerja guru militer perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan pengembangan budaya organisasi kearah yang lebih positif; 2) Para komandan batalion untuk selalu meningkatkan kompetensinya agar kinerja yang ditampilkan menjadi lebih maksimal; 3) Para pemangku kebijakan dan seluruh anggota serta guru militer berperan serta menciptakan budaya organisasi yang kondusif, dengan cara ikut berpartisipasi terhadap program-program kegiatan battalion; 4) Semua pemangku kepentingan yang memimpin batalion untuk selalu menyusun pola

pengembangan karier guru militernya sehingga kompetensi dan profesionalismenya meningkat; dan 5) Bagi peneliti selanjutnya agar mengadakan penelitian dengan pendekatan kualitatif sehingga mampu mengungkap lebih mendalam hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan tranformasional, dan budaya organisasi, khususnya yang berkembang dan berlangsung dipusat Pendidikan dan latihan atau dibatalion yang mendidik para prajurit TNI baik angkatan darat, angkatan laut maupun angkatan udara.

Daftar Pustaka

- Abdul Majid. 2005 . *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005 . *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ara Hidayat dan Imam Machali, 2012. *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah)*, Yogyakarta: Kaukaba.
- Arikunto, Suharsimi. 2002 . *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2012 . *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin dan Umiarso, 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Balansa., Victor & Arrazi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi*

- dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2017.
- Barnawi&M.Arifin. 2014 . *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cahyono., Mohamad Syamsul & Suharjono. 2014 . Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*. Vol. 11 No. 2, Juli 2014.
- Daryanto. 2013 . *Strategi dan tahapan mengajar*. Bandung: Yrama Widya.
- Depdiknas. 2003 . Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Dessler, Gary. 1997 . *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ernie, Tisnawati, Sule dan Kurniawan, Saefullah. 2006. *Pengantar. Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Gitosudarmo,Indriyo&Sudita,INyoman. 1997 . *PerilakuKeorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Guilford, J., P. & F. Benjamin. 1956 . *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. Tokyo.
- Griffin, 2002. *Manajemen*. Jakarta: PT. Erlangga,
- HadariNawawi & Martini Hadari. 2004 . *KepemimpinanyangEfektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2001 . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005 .*Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayward brett A, 2014. Relationship Between Employee performance leadership and emotional intelligence in south African parastatal Organisation. *Jounal emerlinsight juni*
- Henry, Simamora. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Houldsworth, E., & Jirasinghe, D. 2006 . *Managing and Measuring Employee Performance*. London: Kogan Page Limited.
- JamesP.Chaplin, 2009. *Kamus LengkapPsikologi*,Jakarta: Rajawali Pers
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan (Komponen- Komponen Elementer Kemajuan Sekola h)*. Jakarta: Ar-Ruzz Media
- Kotter, John P. & James L. Heskett, 1998. *Corporate Culture and Performance*. (terj Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo
- Koswara Deni. 2008. *Seluk Belok Profesi Guru*. Bandung: Pt Pribumi Mekar
- Lawler & Poter. 2001 . *Succesfull Role Achievement*. New York University: West Publishing Company.
- Luthans,Fred. 1995. *Organizational Behavior*.Sixth edition.McGraw-Hill International Edition.Management series.New york.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Maabuat, Edward. 2016 . *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16 No. 01 Tahun 2016.
- Mahendra & Wayan Mujiati. 2015 . *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4 , No. 10 , 2015.
- Majid, Abdul. 2005 . *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan*

- Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. 2004 . *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung. RemajaRosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Marta, Jujung & Dewie Triwijayanti. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.8 No. 2 Februari 2016.
- Marsono, 2006, Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, Surakarta :Program Pascasarjana
- Martono, S. 2017 . *Persepsi Konflik dan Kinerja Organisasi*. Semarang: UNNES PRESS.
- Moehariono. 2009 . *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Moehariono. 2014 . *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mubarak, Ahmad & Susetyo Darmanto. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pematang)*. *Jurnal Maksimum*. Vol. 5 No. 1 , September 2015 – Februari 2016.
- Mulyasa, E.2003.*MenjadiKepalaSekolahProfesional*.Bandung:PT.RemajaRosdakarya.
- Mulyasa, E.2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2007 . *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2013 . *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013* . Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2007 . *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2007 . *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
- Puspitasari., Idayanti & Wahda. 2018 . *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol. 01 No.03 Juli 2018.
- Reitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Rifansyah, Ogi. 2016 . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru*. *JOM FISIP*. Vol. 3 No. 2, Oktober 2016.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sagala, Syaiful. 2007 . *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Schein, Edgar H, 2002, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti.2010.*SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*. Bandung: Mandar Maju. \
- Sembiring, Masana. 2012 . *Budaya&KinerjaOrganisasi(Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Simamora. Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed 3, cetakan ke 1, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak. 2005 . *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Slamet.2007 . *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto,2010. *Belajar dan Faktor–Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sudjana,Nana.2012. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*.Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sudijono, Anas. 2009. *Pengantar Statistika Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudrajad, Ahmad. 2007. *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukmadianta, Nana Syaodih. 2005 . *Metodologi Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, Ambar Teguh& Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto John. 2003 . *PerilakuOrganisasional*.Yogyakarta:S ekolahTinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2006 . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007 . *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009 . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto A. B. 1997. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Taliziduhu Ndraha, 2007. *Budaya organisasi*, Jakarta : Rineka Cipta
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku Keorganisasian*Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tucker, L. R., & Lewis, C.2004. *The Influence of the Transformasional Leader*.Journal of Leadership and Organizational Studies
- Umar, Husein, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, H. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*.Bandung:Rajagrafindo persada.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada
- Widokarti, Joko Rizkie. 2013. *Kepemimpinan Transformatif Menuju Masyarakat Madani*. In: Seminar Nasional Fisip-UT
- Wahjosumidjo. 2005 . *KepemimpinanKepalaSekolah,TinjauanTeoridanPermasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary, 2009, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

