

KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI BUDAYA LOKAL DALAM MENCIPTAKAN IKLIM SEKOLAH

Oleh:

Sadidul Iqabe

Universitas Pendidikan Indonesia

(e-mail: abdulfatah86latugho@gmail.com)

ABSTRAK

Kondisi iklim sekolah di SDN Kota Kendari saat ini belum kondusif karena disebabkan oleh kurangnya keterbukaan dan terbatasnya komunikasi dalam lingkungan organisasi sekolah. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kontribusi kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal terhadap iklim sekolah pada SDN di Kota Kendari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui 16 SDN terakreditasi A sebagai sampel yang terpilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal dan iklim sekolah pada SDN di Kota Kendari berada pada kategori sangat tinggi dan terdapat pengaruh kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal terhadap iklim sekolah yang positif dan signifikan. Kesimpulan: bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal terhadap iklim sekolah yang dibangun oleh kepala SDN di Kota Kendari dikategorikan sangat tinggi. Implikasi: efektivitas kepemimpinan dan penciptaan kondisi keterbukaan dalam organisasi dipandang perlu untuk segera ditingkatkan, karena nantinya akan berdampak pada kondisi lingkungan organisasi sekolah yang tertutup. Rekomendasi: kepala sekolah hendaknya mampu mendelegasikan wewenang dan memiliki sikap suportif dalam organisasi sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Berbasis Nilai, Nilai Budaya Lokal, Iklim Sekolah

ABSTRACT

The condition of school climate in state elementary school in Kendari was not very conducive because of the lack of openness and limited communication among the school organization. The purpose of this research was to analyze the contribution of the local-values-based leadership towards the school climate in Kendari. The method used in this research was correlation method within the framework of quantitative approach. The data was collected from 16 samples of accredited A of the state elementary school in Kendari. The results of the research revealed that the local-value-based leadership and the school climate were in the category of excellent, and there was positive and significant influence of local-values-based leadership and the school climate. The conclusion is that the local-values-based leadership and the school climate are in category of excellent. The recommendation is that the principal should be able to delegate the authority and have the supportive attitude within the school organization.

Keywords: Value Based Leadership, Local Cultural Values, School Climate

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat menduduki posisi sentral dalam pembangunan suatu bangsa karena pendidikan ini berorientasi pada peningkatan mutu sumber daya manusia. Pendidikan yang selalu diharapkan oleh pemerintah yakni dapat melahirkan para generasi penerus yang cerdas, berkualitas dan beriman, bertakwa, dan bermutu serta mampu menyesuaikan diri dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta menjadi manusia yang terampil dan kreatif sesuai yang diperlukan oleh pribadinya masing-masing.

Pada dasarnya, pelaksana pendidikan sudah mengetahui, bahwa lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah merupakan tempat berlangsungnya interaksi sosial untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat mempengaruhi iklim dan kinerja organisasi. Husaini Usman, (2014: 202), iklim organisasi erat kaitannya dengan tugas seseorang dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Iklim sekolah yang kondusif akan mendukung kinerja organisasi dalam pendidikan produktivitas sebuah sekolah, baik formal maupun nonformal dan informal.

Sosialisasi tentang nilai-nilai, kerjasama, visi dan misi, dapat memacu semangat anggota organisasi sekolah dalam menjalankan tugasnya. Olehnya itu pembentukan iklim sekolah sangat penting bagi fundamental kemanusiaan, dimana nilai-nilai dalam organisasi, seperti: kejujuran, keadilan, belas kasih, kebijaksanaan, rasa syukur, rasa hormat, dan kesetaraan yang dijadikan sebagai landasan dalam berinteraksi dalam sebuah organisasi sekolah.

Namun pada kenyataannya kondisi iklim sekolah saat ini masih mengalami beberapa kendala diantaranya: (1) Belum terciptanya sikap keterbukaan dalam lingkungan organisasi sekolah, terbukti dengan adanya beberapa Kepala Sekolah yang masih berani menyelewengkan dana bantuan siswa tidak mampu. (2) Masih ada batas komunikasi antara atasan dan bawahan, atasan dengan masyarakat, khususnya dengan masyarakat pendatang, dan masyarakat miskin, (3) Masih terdapatnya sekolah yang tergolong kumuh, (4) Menurunnya moralitas peserta didik yaitu masih banyak siswa yang bolos.

Kondisi kepemimpinan Kepala Sekolah yang berbasis pada nilai budaya lokal pada SD Negeri di Kota Kendari pada umumnya meraka mengetahui bahwa kepemimpinannya sebagai jabatan yang merupakan tugas tambahan diberikan kepadanya, yaitu sebagai guru yang memenuhi persyaratan yang mengacu pada Permendiknas No.13 tahun 2007 yang diberi wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk memmimpin, mengelola, mengontrol, mengawasi penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Pemerintah menerbitkan standar kompetensi kepala sekolah yaitu kepala sekolah harus memiliki kompetensi: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah harus pandai menyesuaikan diri dengan lingkungan dan aturan yang berlaku pada setiap daerah yang dipimpinya.

Jika dilihat dari segi nilai budaya lokal yang ada di Kota Kendari apabila ditetapkan dan diterapkan oleh pemimpin dalam kepemimpinannya akan menghasilkan perubahan pada pola perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya dan tentunya akan berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan

yang ada disekolah. Yang mana Kota Kendari memiliki prinsip kebudayaan yang dikenal dengan *Kalo Sara*, yang merupakan kebudayaan yang lahir dari budi, tercermin sebagai cipta, rasa dan karsa yang melandasi pada ketentraman, kesejahteraan, kebersamaan dan kehalusan pergaulan dalam bermasyarakat, dengan kerangka filosofi dalam bentuk falsafah hidup, yang merupakan penjabaran dari budaya *kalosara*, n sebagai berikut: *Medulu mbenao = satu dalam jiwa, Medulu mbonaa = satu dalam pendirian, dan Medulu mboehe = satu dalam kehendak/cita-cita.*

Bahasa filosofi tersebut mencerminkan keluhuran budaya Suku Tolaki (Kota Kendari). Potensi tersebut memiliki nuansa inovatif yang dapat berfungsi sebagai landasan kemajuan budaya dan menjadi daya dorong utama peningkatan kreativitas masyarakat kendari, khususnya dalam mewujudkan masyarakat yang berkualitas, maju dan damai.

Namun pada kenyataannya pimpinan sekolah saat ini: (1) masih banyak yang tidak menetapi standar kekepalasekolahan yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut. Misalnya saja pada tingkat pendidikan formal, dimana seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah belum memiliki pendidikan khusus tentang kekepalasekolahan, akan tetapi hanya berdasar masa kerja dan golongan serta faktor umur menjelang pensiun. (2) Masih kurangnya kegiatan pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru-guru yang ada di SD setempat, (3) Masih kentalnya perbedaan suku budaya satu sama lain, serta tidak adanya sosialisasi tentang suku budaya setempat kepada anggota organisasi sehingga menimbulkan (a) kurangnya komunikasi antar anggota organisasi di sekolah, (b) kurangnya transparansi dalam organisasi, (4) kurangnya reward yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap anggota organisasi sekolah yang berprestasi.

Konsep Iklim Sekolah

Hoy dan Miskel (2014:313) mendefenisikan bahwa iklim sekolah adalah sebuah terma luas yang merujuk pada persepsi guru tentang lingkungan kerja umum sekolah, organisasi formal, organisasi informal, kepribadian para partisipan, dan kepemimpinan organisasional

mempengaruhinya.

Kesenjangan pendidikan juga terlihat dari proses pendidikan sebagaimana dikemukakan oleh Engkoswara dan Komariah (2010: 38) yang tampak pada kegairahan atau motivasi belajar yang belum tinggi, semangat kerja yang relatif rendah. Generasi santai, membolos, menyontek, perkelahian dan sebagainya. Menurut Depdikbud (1999: 10), "Sekolah sebagai sebuah sistem memiliki tiga aspek pokok, yang erat kaitannya dengan kualitas sekolah, yakni proses belajar mengajar, kepemimpinan, manajemen sekolah, serta budaya sekolah".

Iklm sekolah sebagai kualitas lingkungan sekolah yang terjadi secara relative yang dialami oleh guru-guru. Pengaruh sikap-sikapnya serta berdasarkan pemahaman bersama tentang sekolah. Iklm terjadi karena adanya interaksi dari anggota dan pertukaran berbagai perasaan diantara mereka. Tiga konsep berbeda dari iklm diantaranya: (1) iklm terbuka adanya karakteristik yang efektif, (2) iklm sehat dan damai, (3) iklm sosial sekolah tersusun dalam rangkaian kesatuan yang panjang dalam orientasi penjagaan murid.

Iklm sekolah dapat dibedakan menjadi 2, yaitu (1) iklm yang buruk atau negatif dan (2) iklm yang positif. Iklm sekolah yang negatif ada pada sekolah-sekolah dengan ciri-ciri sebagai berikut: a) kurang pengarahan; b) ada ketidakpuasan kerja; c) kurang komunikasi; d) terjadi pengucilan siswa; e) timbul frustrasi; f) produktivitas rendah; g) kreativitas dan inovasi kurang; h) terdapat keseragaman; i) rasa menghargai dan mempercayai kurang; j) apatis. Sebaliknya, iklm sekolah yang positif bercirikan hal-hal sebagai berikut: a) personil sekolah menyadari sebab-sebab suatu konflik dan melakukan sesuatu untuk menanggulangi; b) ketidakpuasan, kritik, dan konflik dipandang sebagai cara untuk mengenali kekuatan dan kelemahan; c) pemecahan masalah dan pengambilan keputusan ditanggung bersama; d) gagasan, saran, dan keterlibatan semua personil dihargai oleh kepala sekolah; e) angka ketidakhadiran siswa. (Yuliejantingsih, 2012).

Konsep Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Lokal

Kepemimpinan merupakan aspek penting

yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Kepemimpinan menjadikan suatu organisasi dapat bergerak secara terarah dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Wirawan, (2013:7) menerangkan defenisi kepemimpinan merupakan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan pengikutnya untuk merealisasi visi. Husaini Usman, (2014:312) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dari defenisi tersebut dapat dimengerti bahwa kepemimpinan itu erat kaitannya dengan organisasi yang mana didalamnya ada yang memberikan pengaruh yang dilakukan oleh seseorang dari anggota organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan berbasis nilai adalah satu pendekatan dalam penanaman norma dan nilai dalam pengembangan kelompok yang menjadi petunjuk bagi perilaku orang-orang dalam organisasi (Asep Suryana, 2013:50). Dengan demikian, Nilai harus menjadi dasar bagi pemimpin untuk menjalankan tugasnya sehingga menjadi kunci utama keberhasilan suatu organisasi menuju cita-cita bersama. Menurut Asep Suryana (2010:40) bahwa keberhasilan pemimpin dimulai dari penerapan nilai-nilai universal yang dipercaya dalam konteks interaksi organisasi. Nilai-nilai yang dimiliki diperlihatkan dengan menampakkan kepemilikan etika dan estetika dalam kehidupan organisasi.

Menurut Asep Suryana (2013:138-141) ada beberapa indikator keberhasilan dalam menerapkan model kepemimpinan berbasis nilai dalam mencapai tujuan organisasi sekolah, diantaranya: a) Nilai personal yang berbasis nilai budaya sekolah yaitu pemahaman dan kepemilikan nilai-nilai individual yang dapat dilihat dari nilai-nilai organisasi yang dikembangkan melalui visi dan misi organisasi, b) Kekuatan komitmen: meningkatnya komitmen organisasi ditandai dengan meningkatnya komitmen individu anggota organisasi, c) Kepemimpinan yang memiliki orientasi nilai: munculnya orientasi pencapaian tujuan dari pemimpin yang kemudian diikuti oleh pengikutnya atau bawahannya, d) Kedewasaan: meningkatnya efektifitas pencapaian

tujuan organisasi melalui budaya kerja, e) Nilai budaya sekolah: kepemimpinan yang dijalankan tidak mengandung unsur penekanan dan paksaan sehingga muncul budaya kerja yang tinggi dengan sikap kerja yang sesuai dengan visi organisasi.

Nilai Budaya Lokal Kota Kendari

Telah disadari banyak pihak bahwa salah satu prinsip manajemen dalam menghadapi polarisasi adalah berpola pada budaya. Para manajer dalam era moderen makin memahami pentingnya budaya dalam pengembangan sumber daya manusia. Daerah kota kendari memiliki suku budaya *tolaki*. Sumber nilai dalam Suku *tolaki* sampai saat ini masih menempatkan instrument adat yang disebut *kalo* sebagai suatu yang sakral. *Kalo*, dapat berfungsi sebagai lambang pemersatu dan alat penyelesaian berbagai masalah dalam kehidupan bermasyarakat.

Secara sosio-psikologis, budaya masyarakat *tolaki* memiliki ciri-ciri umum, yang berpotensi besar sebagai pendorong pembangunan daerah, diantaranya: (1) Memiliki naluri untuk hidup bertetangga secara baik, (2) Mempunyai keinginan dan sikap kerja sama dalam bentuk gotong royong, yang diaplikasikan dalam budaya *samaturu*, (3) Memiliki sikap kekerabatan yang dicerminkan dala solidaritas dan tenggang rasa terhadap sesame yang diaplikasikan dalam budaya *medulu*, (4) Rukun dalam kehidupan, mau bermusyawarah yang diaplikasikan dalam budaya *mepokoaso*, (5) Memiliki sifat penyabar, dan (6) Menghormati orang lain yang memiliki status sosial yang lebih tinggi di masyarakat atau

lingkungan kerjanya, yang tercermin dalam ungkapan *inggomiu*. (Hafid, 2008).

Didalam berinteraksi sosial kehidupan bermasyarakat terdapat nilai-nilai luhur lainnya yang merupakan Filosofi kehidupan yang menjadi pegangan, adapun filosofi kebudayaan masyarakat *tolaki* dituangkan dalam sebuah istilah atau perumpamaan, antara lain sebagai berikut :

Budaya O'sara (Budaya patuh dan setia dengan terhadap putusan lembaga adat). **Kohanu** (budaya malu), **Budaya merou** (Paham sopan santun dan tata pergaulan), **Budaya "samaturu" "medulu rongga mepokoo'aso"** (budaya bersatu, suka tolong menolong dan saling membantu). **Budaya "taa ehe tinua-tuay"** (Budaya Bangga terhadap martabat dan jati diri sebagai orang *tolaki*).

Menurut Tarimana (1993) *kalo* bagi Orang Tolaki adalah fokus yang dapat mengintegrasikan unsur-unsur yang ada dalam kebudayaan Tolaki, memiliki 4 fungsi: (a) *Kalo* sebagai ide dalam kebudayaan dan sebagai kenyataan dalam kehidupan orang *tolaki*; (b) *Kalo* sebagai fokus dan pengintegrasian unsur-unsur kebudayaan *tolaki*; (c) *Kalo* sebagai pedoman hidup untuk terciptanya ketertiban sosial dan moral dalam kehidupan orang *tolaki*; dan (d) *Kalo* sebagai pemersatu dan solusi terhadap pertentangan-pertentangan sosial budaya dalam kehidupan masyarakat Tolaki.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode korelasional (*correlational*) dengan pendekatan kuantitatif. Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah SD Negeri di Kota Kendari berjumlah 116 sekolah, penentuan sampel dalam peneltian ini menggunakan teknik *Stratified Proportionate Random Sampling* yaitu SD Negeri yang terakreditasi "A" yaitu sebanyak 16 SD Negeri, dengan sumber data adalah Kepala Sekolah dan Guru-Guru yang sudah tersertifikasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik, diantaranya adalah:

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian bertujuan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel serta menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel yang diteliti. Untuk melihat gambaran umum setiap variabel dapat diperoleh dari skor rata-rata dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS) menggunakan rumus berikut:

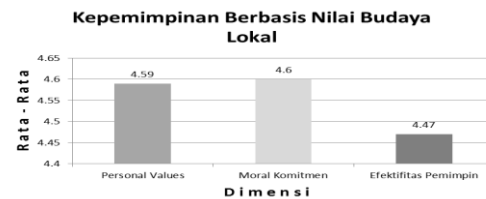
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Teknik yang digunakan dalam melakukan

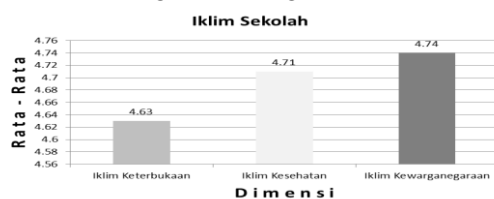
pengujian hipotesis adalah uji korelasi sederhana, uji korelasi determinasi dan analisis regresi. Untuk

pengujian hipotesis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.



HASIL PENELITIAN

Hasil perhitungan WMS dapat ditampilkan dalam bentuk gambar diagram berikut ini.



Gambar 1

Grafik Gambaran Iklim Sekolah Pada SDN di Kota Kendari

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa dimensi iklim keterbukaan memiliki nilai rata-rata 4,63 dan ini menunjukkan nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya. Dimensi kesehatan memiliki nilai rata-rata 4,71. Dimensi iklim kewarganegaraan memiliki nilai rata-rata 4,74 dan menunjukkan bahwa dimensi iklim kewargaan memiliki nilai tertinggi dari dimensi lainnya. Sehingga dari hasil ini dapat diketahui bahwa pada variabel iklim sekolah, dimensi iklim kewargaan lebih dominan dibandingkan iklim keterbukaan dan iklim kesehatan.

Gambar 2

Grafik Gambaran Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Lokal Pada SDN di Kota Kendari

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa dimensi nilai-nilai moral komitmen memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 4,60, dimensi personal values memiliki nilai rata-rata 4,59, dan dimensi efektifitas pemimpin memiliki nilai rata-rata 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi moral komitmen lebih dominan dibandingkan dimensi lainnya.

Tabel 1

Hasil pengujian hipotesis

Pengaruh Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi Korelasi	Koefisien Determinasi	Variabel Lain	Regresi
X1 terhadap Y	0,596 kuat	7,980 > 1,977 Positif Signifikan	31,3%	68,7%	$\hat{Y} = 59,433 + 0,412.X1$

Dari tabel 1 Menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal terhadap variabel iklim sekolah, yakni $7,980 > 1,977$.

PEMBAHASAN

Gambaran Iklim Sekolah

Menurut Hoy dan Miskel (2014:313) Iklim sekolah merupakan serangkaian karakteristik internal yang dapat membedakan satu sekolah dengan sekolah yang lainnya dan dapat mempengaruhi perilaku dari anggota pada masing-masing sekolah yang bersangkutan.

Iklim sekolah memengaruhi kultur yang ada

di sekolah dan memengaruhi tata cara bagaimana kita melaksanakan segala hal di sekolah. Iklim sekolah sangat berkaitan dengan efektivitas sekolah. Iklim sekolah adalah karakteristik, personal yang bersifat kolektif yang menunjukkan atmosfer dan kualitas dari kehidupan sekolah yang mempengaruhi perilaku dari anggota pada masing-masing sekolah (Damayanti, 2017:154-162)

Dari temuan-temuan ini diketahui bahwa iklim sekolah pada SD Negeri di Kota Kendari berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut terukur dari masing-masing sub variabel (dimensi) iklim sekolah sehingga secara iklim sekolah pada SD Negeri di Kota Kendari yang dilihat dari tiga dimensi diantaranya: iklim keterbukaan, iklim kesehatan dan iklim kewarga-negaraan, dapat dikatakan sangat tinggi.

Dimensi iklim keterbukaan memperoleh skor terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum dimensi iklim keterbukaan yang terdiri dari indikator perilaku kepala sekolah yang suportif, perilaku guru yang semangat, kuat dan menunjukkan kesenangan, dan perilaku guru terhadap siswa pada SD Negeri di Kota Kendari termasuk sudah sangat baik.

Indikator terendah diperoleh perilaku kepala sekolah yang suportif. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa perilaku kepala sekolah yang suportif dalam melaksanakan tugasnya disetiap program sekolah pada SDN di Kota Kendari masih kurang. Hal ini perlu mendapat perhatian yang serius karena untuk mencapai tujuan pendidikan perlu melakukan hal memungkinkan dalam mencapai tujuan tersebut dan salah satu caranya adalah dengan menanamkan sikap suportif dari kepala sekolah (pimpinan sekolah) terhadap bawahan (guru, staf tata usaha dll.) dalam meningkatkan hubungan dalam lingkungan sekolah yang harmonis.

Iklim terbuka dalam organisasi sekolah ditandai dengan kerjasama dan rasa hormat di lingkungan staf pengajar dan antara staf guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah terbuka dengan seluruh guru, memberikan pujian dan dukungan berulang kali dan menghargai kompetensi profesional staf pengajar (Hoy dan Miskel, 2014: 315).

Kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada para guru untuk menjalankan tugas tanpa pengawasan ketat (pengarahan rendah) dan memberikan fasilitas perilaku kepemimpinan yang bersih dari tetek-bengek birokrasi (pengekangan renda). Demikian juga perilaku guru mendukung interaksi yang terbuka dan profesional dalam hal ini hubungan kemitraan antara guru dan kepala sekolah yang tinggi. Para guru mengenal satu-sama

lain dengan baik dan merupakan sahabat pribadi yang erat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kepala sekolah dan staf pengajar bersifat terbuka dan tulus/apa adanya.

Dimensi iklim kesehatan mendapat skor rata-rata tepat waktu memperoleh kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum dimensi iklim kesehatan yang terdiri dari indikator tingkat institusional dan tingkat kepemimpinan pada SD Negeri di Kota Kendari sudah sangat baik.

Kerangka lain untuk melihat iklim sekolah adalah kesehatan lingkungan organisasi sekolah (Hoy dan Miskel, 2014:320). Gagasan tentang kesehatan positif dalam sebuah organisasi sekolah bukanlah cetusan baru dan sebenarnya menuntut perhatian pada kondisi yang memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan sekaligus perhatian pada kondisi-kondisi yang menghambat dinamika organisasi sekolah yang sehat. Sekolah dengan organisasi yang sehat merupakan sekolah yang mengatasi lingkungannya dengan sukses sewaktu memanfaatkan sumber-sumber daya dan mengarahkan upayanya untuk mencapai tujuannya.

Jika dilihat dari tingkat institusional ketika dihubungkan dengan lingkungan masyarakat maka penting sekali bagi sekolah untuk memiliki legitimasi dan dukungan dari masyarakat. Jika dikaji dari tingkat integritas institusional bahwa semua anggota organisasi sekolah dalam melaksanakan tugasnya dengan tanpa beban dan tekanan dan campur tangan dari luar sekolah.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (2014:320) bahwa integritas institusional merupakan kemampuan sekolah untuk beradaptasi dengan lingkungan serta mengatasinya dengan cara-cara yang tetap mempertahankan kematangan program-program pendidikannya. Sekolah yang memiliki integritas akan terlindungi dari tuntutan masyarakat dan orang tua yang tidak masuk akal.

Secara spesifik dikatakan bahwa organisasi sekolah yang sehat adalah organisasi yang tingkat teknis, manajerial, dan institusionalnya berjalan harmonis. Organisasi seperti ini memenuhi kebutuhannya serta berhasil mengatasi kekuatan-kekuatan luar yang merusak pada saat mengerahkan energy untuk mewujudkan misinya, (Hoy dan Miskel, 2014:321).

Olehnya itu seorang pemimpin sekolah

(kepala sekolah supaya senantiasa mendukung guru dan juga memberikan arahan serta mempertahankan standar performa yang tinggi, terlebih lagi kepala sekolah juga harus memiliki pengaruh sekaligus untuk melakukan pemikiran dan aksi independen. Dengan seperti itu, maka guru akan berkomitmen pada proses belajar mengajar, yakni menetapkan tujuan yang tinggi tetapi dapat dijangkau oleh siswa, ia mempertahankan performa yang tinggi, dan lingkungan belajar pun tertib dan sungguh-sungguh.

Dimensi iklim kewargaan memperoleh kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum dimensi inisiatif yang terdiri dari indikator sikap siswa dan pemanfaatan waktu pada SD Negeri terakreditasi A di Kota Kendari secara umum menunjukkan aktivitas yang sangat baik. Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila siswa menjalani kegiatan belajar mengajar dengan baik dan benar. Lebih lanjut Purwita mengungkapkan bahwa iklim sekolah merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi performa siswa di sekolah. Kualitas lingkungan sekolah yang tidak kondusif dapat meningkatkan kemungkinan siswa menjadi depresi, merasa tidak mampu, hingga memunculkan masalah emosi dan perilaku. Hal ini tentu akan menghambat proses belajar mengajar di sekolah.

Iklim kewargaan merupakan perilaku yang jauh melampaui batas tanggung jawab formal melalui tindakan-tindakan yang berlangsung secara bebas untuk membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas yang sedang dihadapinya, (Hoy dan Miskel (2014:330). Dalam hubungan kewargaan ini, setiap anggota organisasi dalam melaksanakan tugas penuh dengan kesadaran diri, mengetahui apa yang akan dilakukan dan seperti apa penyelesaiannya serta para anggota organisasi menghindari mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Anggota organisasi (guru) dalam memperlakukan satu sama lain dengan sopan santun dengan memberikan lebih awal perubahan dan peringatan serta dengan peringatan serta menghargai satu sama lain karena semuanya ada dalam organisasi merupakan tokoh-tokoh yang profesional. Semua guru menyadari bahwa yakin dan percaya bahwa tugasnya dalam organisasi pendidikan adalah hanyalah untuk meningkatkan

kepentingan terbaik sekolah dengan mengabdikan kepada dewan sekolah dan secara sukarela menjalankan fungsi-fungsi sekolah.

Beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan kearah yang lebih baik satu sama lain dalam lembaga pendidikan (sekolah) yakni kegiatan upgrading, outbound, dan family gathering perlu sering dilakukan agar dapat meningkatkan suasana akrab ramah diantara personel sekolah terutama para guru. Kepala sekolah juga harus mampu membuat suasana kerja yang menengakan, sehingga guru tertarik dan betah melakukan pekerjaannya, serta tercipta prilaku guru yang akrab dan ramah.

Kepala sekolah yang akrab –ramah, hal ini menjadi salah satu yang perlu mendapatkan perhatian karena dalam keseharian melaksanakan tugas mengajar selain berinteraksi dengan siswa, kepala sekolah juga berinteraksi dengan guru-guru dan memerlukan sikap yang akrab ramah untuk menuju komunitas pembelajar profesional yang akan berdampak pada peningkatan profesionalisme guru dan mutu sekolah secara langsung (Damayanti, 2017).

Gambaran Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Lokal

Dari temuan-temuan ini diketahui bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal pada SD Negeri terakreditasi A di Kota Kendari berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut terukur dari masing-masing sub variabel (dimensi) kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal sehingga secara umum kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal pada SD Negeri terakreditasi A di Kota Kendari yang dilihat dari tiga dimensi diantaranya: personal values, moralkomitmen dan efektifitas pemimpin, dapat dikatakan sangat tinggi.

Dimensi personal values memperoleh kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum dimensi personal values yang terdiri dari indikator jujur dalam perkataan dan perbuatan, bersikap baik terhadap hasil kerja guru dan staf lainnya, memiliki keinginan untuk memajukan organisasi, komunikasi, kepatuhan dan keselarasan, dan tidak mudah menyerah pada SD Negeri terakreditasi A di Kota Kendari termasuk sudah sangat baik.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa potensi kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal dari dimensi nilai personal, komitmen dan efektifitas pemimpin perlu terus dikembangkan dalam upaya melakukan perubahan terhadap mengefektifkan budaya mutu sekolah. sebagaimana dikemukakan oleh Spencer, S. (2009:88) bahwa kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi setiap perubahan harus bersumber pada kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai, moral dan spiritual.

Personal values terkait secara pribadi atas dasar dorongan yang lahir secara psikologis dalam diri seseorang. Personal values adalah sesuatu yang dipegang seseorang secara pribadi dan juga merupakan tuntutan yang terinternalisasi (menyatukan nilai dalam diri seseorang yang merupakan penyesuaian keyakinan, nilai, sikap, praktik dan aturan yang berlaku pada diri seseorang) dalam perilaku, (Mulyana, 2011:21).

Dalam perspektif manajemen, penekanan nilai dilihat sebagai sebuah keyakinan yang membantu menentukan perilaku individu, baik personal maupun pemimpin. Pandangan ini menjelaskan sebagian besar daya tarik banyak pemimpin harus dengan konsep nilai-nilai bersama. Dengan cara seperti itu, nilai adalah suatu cara untuk mempengaruhi perilaku tanpa perlu struktur formal, sistem, strategi atau mekanisme kontrol. Olehnya itu, nilai adalah alat untuk mempengaruhi perilaku tanpa perlu menggunakan struktur formal, sistem, strategi, dan mekanisme kontrol. Nilai juga akan memberi para pemimpin sarana untuk mengarahkan organisasi dengan cara yang diinginkan tanpa harus menggunakan otoritarianisme dan menggunakan peraturan yang ketat atau membingungkan.

Dengan fondasi dan kepemimpinan yang kuat, orang akan lebih mudah menjalankan fungsi dan menyesuaikan diri dengan perubahan dengan tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kepala sekolah yang mendasarkan pada etika agama dan moral sebagai nilai dasar makasikap profesional yang muncul diperlihatkan dengan kebanggaan atas kepemimpinan yang dijalankandengan dilandasi oleh komitmen personal, efektifitas dalam bekerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap apa yang menjadi tugasnya, memiliki inisiatif yang baik gunamenyelesaikan tugas secara tuntas dan

bermutu, menempatkan diri sebagai bagian dari organisasi, jujur, terbuka, loyalitas terhadap pekerjaan dan bawahan tinggi serta terbuka untuk setiap kritik dan saran yang konstruktif bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal yang dicerminkan oleh tiga dimensi diantaranya personal values, komitmen dan efektifitas pemimpin berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap produktivitas sekolah. Kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal terhadap budaya mutu sekolah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor dan sosial leader entrepreneur and climator (Usman H. 2014:278).

Selain itu pimpinan sekolah harus profesional dan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Hal ini sejalan dengan Rivai dkk., (2009:898) bahwa agar kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai produk yang berkualitas disekolah sekolah diperlukan kepemimpinan yang profesional yang senantiasa berpegang teguh pada nilai-nilai moral dan spiritual yang merupakan nilai dasar dalam melanjutkan kepemimpinannya, memiliki kompetensi kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Sebagaimana dikemukakan oleh Suharsaputra (2013: 9) bahwa penentuan tujuan merupakan syarat mutlak dalam sebuah rencana, karena tujuan merupakan sesuatu yang harus dicapai, maka diperlukan penentuan cara mencapainya sesudah memahami tentang kondisi lingkungan dimana sekolah berada.

Sub variabel (dimensi) moral komitmen memperoleh kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum dimensi moral komitmen yang terdiri dari indikator mengembangkan nilai-nilai di lingkungan sekolah, menjadi bagian dalam kelompok, dan bekerja dengan profesional pada SD Negeri terakreditasi A di Kota Kendari sudah sangat baik.

Dimensi moral komitmen memperoleh skor tertinggi dalam variabel ini. Hubungan baik antara pemimpin dan anggota organisasi dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh pada peningkatan

kualitas pada sebuah organisasi, khususnya lembaga pendidikan (sekolah). Komitmen mengandung pengertian seseorang yang memiliki tekad yang bulat dalam dirinya untuk mencurahkan segala kemampuan dan hidupnya semata-mata diberikan untuk pencapaian organisasi. Tasmara T. (2006:62) komitmen adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hari yang diyakininya (I'tikad).

Komitmen tidak akan datang dengan sendirinya, namun membutuhkan proses usaha dan waktu yang akan menentukan bahwa seseorang itu benar-benar berkomitmen terhadap organisasinya. Dimana seorang pemimpin adalah pemegang peranan dalam menumbuhkan komitmen. Asep Suryana, (2010:105) mengutarakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yakni: (1) Identifikasi, yaitu bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, menyatukan tujuan-tujuan individu dengan tujuan organisasi dan dibutuhkan suasana salaing mendukung antara pegawai dan organisasi sehingga pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi, (2) keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas kerja yang penting, karena adanya keterlibatan pegawai memperlihatkan mereka bahwa mau dan sengan bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, (3) loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, bila perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapapun.

Sub variabel efektifitas pemimpin memperoleh kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum dimensi efektifitas pemimpin yang terdiri dari indikator kemampuan mengelola waktu, dan kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang pada SD Negeri terakreditasi A di Kota Kendari sudah baik, namun masih perlu dilakukan peningkatan dan perbaikan agar kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Indikator paling rendah pada variabel kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal ini adalah kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang. Hal ini perlu mendapat perhatian lebih

dan serius dari para kepala sekolah. hal tersebut penting karena kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam peningkatan mutu sebuah lembaga pendidikan yakni sekolah. Tanpa kepemimpinan yang baik, peningkatan mutu sebuah sekolah tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2012:170). Sagala (2009 : 143) menyatakan bahwa tugas dasar pemimpin adalah membentuk dan memelihara lingkungan dimana manusia bekerja sama dalam suatu kelompok yang terorganisir dengan baik menyelesaikan tugas mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan sejumlah tugas harus memiliki keterampilan hubungan manusiawi. Sebagaimana Danim (2007: 215-216) menyatakan bahwa keterampilan hubungan manusiawi adalah keterampilan untuk menempatkan diri dalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Kepala sekolah disamping berhadapan dengan benda, konsep, dan situasi juga menghadapi manusia. Tanpa memiliki keterampilan dalam hubungan manusiawi kelompok kerja sama tidak mungkin terjalin secara harmonis.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Mendelegasikan tugas ini masih susah untuk dijumpai disekolah-sekolah. hal ini yang perlu dipahami oleh seorang pemimpin sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kualitas pendidikan yang dipimpinya.

Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Lokal terhadap Iklim Sekolah

Hasil pengelolaan dan analisis data menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal terhadap iklim sekolah terdapat pengaruh yang positif meski tdk seratus persen penuh kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal menmpengaruhi iklim sekolah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal maka iklim sekolah akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah/buruk kepemimpinan berbasis nilai budaya

lokal maka iklim sekolah juga cenderung akan rendah.

Kepala sekolah merupakan key person bagi keberhasilan sekolah. Kepemimpinan sekolah merupakan upaya untuk mendayagunakan segala sumberdaya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Proses mempengaruhi akan tercapai manakala personil sekolah melakukan kerjasama secara sinergi sebagai sebuah sistem sehingga dapat hidup dan bersinergi dengan sekolah lain, dunia industri ataupun yang lainnya (Asep suryana, 2012:69).

Dalam melaksanakan salah satu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu diperlukan suatu gaya kepemimpinan agar tugas kepala sekolah dapat terlaksana dengan optimal. Sebagaimana hasil penelitian Desian aminullah (2014) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim sekolah. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula iklim sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi akan menciptakan suasana lingkungan yang aman, sehat dan nyaman. Temuan ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan berbasis nilai

budaya lokal maka akan membuat iklim sekolah semakin kondusif, hal ini disebabkan pemeliharaan hubungan antar anggota organisasi yang sudah terbangun dengan kuat dan harmonis.

Oleh karena itu sebagai pemimpin sekolah formal bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan melalui upaya kepemimpinan berbasis nilai budaya local yang optimal. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang berhubungan dengan menciptakan suasana lingkungan sekolah yang kondusif agar tujuan pendidikan dapat tercapai terutama mutu pendidikan disekolah.

Sejalan dengan hal tersebut, kepemimpinan yang berbasis pada nilai budaya lokal, yang mana melaksanakan tugas kepemimpinan berpijak pada nilai-nilai budaya lokal. Budaya merupakan bentuk asumsi yang dikembangkan dalam kelompok untuk memecahkan masalah-masalah eksternal yang diadaptasi oleh kelompok dan kemudian berintegrasi secara internal, lalu diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi sebagai cara yang benar untuk mempersiapkan hubungan dan keterkaitan dengan masalah-masalah tersebut.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Barometer Iklim sekolah yang kondusif adalah gabungan dari iklim keterbukaan kepala sekolah terhadap bawahannya. Iklim keterbukaan merupakan salah satu bagian terpenting dalam terciptanya suasana iklim sekolah yang kondusif. Keberadaannya dapat mempengaruhi warga sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sesuai harapan dan tujuan sekolah.

Meski kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal menekankan pada personal values pemimpin namun efektifitas kepemimpinan menjadi barometer utama keberhasilan dari seorang pemimpin yang didukung dengan moral komitmen yang kuat. Kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal akan terlihat jelas keberadaannya melalui efektifitas kepemimpinan di sekolah. Efektifitas seorang pemimpin merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal, keberadaannya dapat mempengaruhi

kefektifitas seorang pemimpin sekolah dalam menciptakan dan mengembangkan kualitas pendidikan melalui penciptaan suasana lingkungan sekolah yang kondusif.

Rekomendasi

Dalam rangka menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan kondusif hendaknya kepala sekolah dapat menciptakan suasana keterbukaan dalam mengelola lembaga pendidikan dengan menerapkan nilai budaya lokal yang ada. Karena hal yang paling utama dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif adalah suasana keterbukaan dari seorang pemimpin pendidikan. Suasana keterbukaan dapat terwujud manakala setiap anggota organisasi memiliki dan menerapkan nilai-nilai budaya lokal tersebut dalam organisasi sekolah. Untuk meningkatkan suasana keterbukaan dalam lingkungan organisasi sekolah maka perlu adanya sikap dari seorang kepala

sekolah yang suportif, perilaku guru yang senantiasa semangat, kuat dan selalumenunjukkan kesenagannya terhadap tugas yang diemban dan memperbaiki perilaku guru terhadap siswanya.

Behasil dengan tidaknya seorang pemimpin diukur dari hasil efektivitas kepemimpinannya, namun pada kenyataannya kondisi efektivitas pemimpin saat ini masih belum mampu diwujudkan pemimpin di sekolah. Meskipun Kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal menekankan pada personal values namun efektivitas kepemimpinan menjadi barometer

utama keberhasilan dari seorang pemimpin yang didukung oleh moral komitmen yang kuat. Untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan dalam organisasi sekolah, hendaknya pemimpin memiliki kemampuan dalam mengelola waktu serta mampu mendelegasikan wewenang atau jabatan kepada bawahannya dengan menanamkan nilai-nilai budaya lokal yang ada. Karena nilai budaya lokal sangat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari seorang pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah, Desian, Dkk. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah Pada Smp N 4 Negara*. Vol. 4. No.1
- Danim, Sudarwan. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara Departemen
- Damayanti, D. (2017). *Kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan mutu sekolah dasar*. *Administrasi Pendidikan*, vol 24(1), 154–162.
- Daryanto, (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Dedeh, O., & Hasanah, S. (2010). *Pengaruh pendidikan latihan (diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se kecamatan babakancikao kabupaten purwakarta*, 11(2), 90–105
- Depdikbud, (1999). *Panduan Manajemen Sekolah, Dikdikbud Dirjen Dikdasmen Direktorat Pendidikan Menengah Umum*. Jakarta.
- Engkoswara dan Komariah, Aan. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hafid, Anwar; Safar, Misran. (2008). *Kajian Pengembangan Kebudayaan di Kota Kendari: Kendari: Laporan Penelitian Kerja Sama FKIP Unhalu dengan Pemda Kota Kendari*.
- Hoy, Miskel, (2014). *Administrasi Pendidikan, (Teori, Riset, dan praktik)*. Copuright © 2013 by McGraw-Hill Companies, Inc., Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2008). *Educational Administration Theory, Research, and Preactice*. Eight Edition. McGraw-Hill Companies.
- Mulyana, R. (2011) *Mengartikulasikan Pendidikan* Nilai. Bandung: Alfabeta
- Owens, Robert G. (1991) *Organizational Behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacon
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007, Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah
- Rivai, V. dan Arifin, A. (2009) *Islamic Leadership, Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sallis. (2012). *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: Ircisod, cet ke- XVI
- Spencer, S. (2009). *The Heart of Leadership 7 Kunci Menjadi Seorang Pemimpin yang Sukses*. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer.
- Stronger, James. (2013). *Qualities of effective Principals*, ASCD: USA
- Suryadi, Ace. (2015) *Pendidikan Menghadapi tahun 2025*, Rosadakarya: Bandung Undang-undang Sisdiknas Tahun 2003
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan (edisi refisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryana, A. (2010). *Personal Values and Commitment in Achieving Goals Through the Cultural Organization of Work*. *The Journal of Values-Based Leadership*, 3(2), 8.
- (2013). *Value Based Leadership*. Bandung: Nurani Press.
- Tasmara, T. (2006) *SpiritualCentered Leadership*. Jakarta. Gema Insani.
- Tarimana, Abdurrauf, (1993). *Kebudayaan Tolaki*. Jakarta: Balai Pustaka
- Usman, Husaini. (2014). *Manajemen Pendidikan*,

- Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Bumi aksara edisi 4.
- Widdah, dkk. (2012). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan pengembangan mutu madrasah*. Bandung: alfabeta
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Yuliejantiningih, Y. (2012). *Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD*, 1(8), 239–256.