

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMA NEGERI SUB RAYON 04 KOTA PONTIANAK**

Karsim<sup>1</sup>, Pramana Saputra<sup>2</sup>, Endah Mayasari<sup>3</sup>, Ikram Yakin<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.  
Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124  
Email: Karsim@ekonomi.untan.ac.id

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap efektivitas guru dalam melaksanakan kepemimpinan pembelajaran baik secara parsial maupun bersama-sama di SMA Negeri Sub Rayon 04 Kota Pontianak. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan penelitian korelasional yang dilakukan di SMAK Kota Pontianak dengan menyebarkan kuesioner sebagai sampel kepada 140 guru. Hasil analisis menyimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak. Sig. variabel kontrol untuk transformasi adalah  $0,02 < 0 > F$  tabel yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pimpinan SMA Negeri Sub Rayon 04 Kota Pontianak agar lebih meningkatkan implementasi kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah untuk secara optimal menciptakan pembelajaran yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas pembelajaran, kualitas sekolah dan kualitas pendidikan

**Kata Kunci:** Transformasional; Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kualitas

**PENDAHULUAN**

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan sangatlah penting, karena pendidikan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia. Dewasa ini, keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya sumber daya alam, melainkan keunggulan sumber daya manusia (SDM). Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia berkorelasi dengan kualitas pendidikan. Kualitas pelatihan seringkali ditunjukkan dengan kondisi yang baik, pemenuhan persyaratan dan semua bagian yang harus dicakup oleh pelatihan. Komponen tersebut meliputi input, proses, output, pelatihan personil, sarana dan prasarana, dan biaya. Pentingnya pendidikan terletak pada bagaimana kualitas sumber daya manusia senantiasa menjaga nilai-nilai sosial dan budaya luhur yang telah menunjukkan perjalanan sejarah bangsa.

Pelatihan juga menuntut kemampuan untuk menghadapi tuntutan dalam realitas sekarang dan masa depan, serta perubahan internal dan eksternal. Efek internal yang disebabkan oleh perubahan sistem, nilai, norma, dan perilaku organisasi lembaga pendidikan. Lebih tepatnya,

kualitas kegiatan berubah dari dalam, yang membutuhkan perubahan visi, misi, tujuan, dan perubahan baru terjadi dengan peralatan baru, perubahan perkembangan kegiatan, perubahan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap. dan perilaku guru dan staf. Efek yang ditimbulkan oleh eksternalitas muncul dari interaksi organisasi dengan lingkungan dalam menerima, mengolah, mengendalikan dan mengevaluasi input.

Tenaga pengajar memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, pendidik profesional menunaikan tugasnya secara profesional untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Menjadi pelatih profesional tidak terjadi begitu saja tanpa upaya untuk memperbaikinya. Salah satu cara untuk mewujudkan hal tersebut adalah pengembangan profesionalisme yang memerlukan dukungan dari pihak yang berperan penting di dalamnya, yaitu kepala sekolah. Tercapainya pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kecakapan kepemimpinan dan kebijaksanaan kepala sekolah yang merupakan kepala pendidikan. Dalam hal kewenangan kedinasan, kepala sekolah dengan mudah mengembangkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan hal tersebut dilakukan sesuai dengan tugas-tugasnya, karena kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya, sehingga kompetensi guru tidak jatuh tempo. dengan kompetensi staf pengajar. keahlian yang dimilikinya. sebelumnya, melainkan tumbuh dan berkembang secara baik sehingga terwujud profesionalisme guru.

(Suharsaputra, 2011) bahwa kreatifitas dan inovasi guru dalam pengelolaan sekolah dan suasana sekolah tergantung kepada kepala sekolah, maka kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan mikro yang berhubungan langsung dengan proses pembelajaran sekolah, banyak sekali model dan gaya manajemen yang digunakan dan mampu diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bawahannya, termasuk manajemen perubahan. Menurut (Yulk, 2009) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses sadar dimana seseorang menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk mengarahkan, menciptakan struktur, memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari yang mereka bisa, dengan kata lain meningkatkan kepercayaan diri atau kepercayaan diri bawahan berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Kepala sekolah juga merupakan salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran terbesar dalam peningkatan mutu pengajaran. Dalam rangka meningkatkan kemampuan profesional pimpinan lembaga pendidikan perlu dilakukan berbagai upaya peningkatan kreativitas, motivasi kerja dan produktivitas kerja kepala sekolah, serta dalam bentuk pemberian berbagai jenis pelatihan, pelatihan profesi dan aktivitas profesional lainnya. Untuk meningkatkan kualitas

kepemimpinan diperlukan juga kebijakan pemerintah untuk pengembangan staf melalui profesionalisme pembina dan staf pengajar untuk meningkatkan kualitas pimpinan sekolah dan pengajaran. Selain faktor kepemimpinan transformatif kepala sekolah, budaya sekolah merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pengajaran dan efektivitas kerja guru. Budaya kerja yang sering disebut dengan iklim kerja, yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya, serta departemen yang ada di sekitarnya, merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang kondusif.

Namun, hal ini dapat menjadi penghalang ketika terjadi perubahan pribadi, seperti pendapatan yang tidak mencukupi, yang menciptakan budaya sekolah yang tidak sehat. Budaya sekolah yang sakit setidaknya memiliki tiga faktor umum, yaitu (1) kepala sekolah kurang peduli; (2) kepala sekolah dalam budaya ini biasanya kurang atau tidak memperhatikan masyarakat (stakeholders), guru dan staf, dan (3) kepala sekolah tidak membantu sekolah beradaptasi dengan perubahan, sehingga sering tidak ada pengembangan kompetensi dan efektivitas guru. Hal ini karena banyak guru yang tidak diberi kesempatan untuk menggali potensi dirinya, misalnya melalui program pelatihan atau seminar dan diklat pemerintah.

Ketika seseorang dipilih untuk mengikuti pelatihan, biasanya bukan guru yang berkualitas, tetapi pemilihan didasarkan pada kedekatan manajer dengan guru yang bersangkutan, meskipun tidak semua manajer atau kepala sekolah melakukan hal tersebut. Ketidakadilan ini biasanya merugikan kinerja guru di sekolah, guru menjadi malas mengajar, guru mengajar sembarangan bahkan lebih parah lagi, guru tidak lagi peduli dengan dunia yang digelutinya lalu hanya mengharapkan gaji tanpa hasil yang baik.

Guru bersama dengan pengarah merupakan salah satu bagian yang sangat menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran. Kehadiran guru merupakan faktor utama sebagai penyelenggara pembelajaran siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalisme mereka sangat mempengaruhi pelaksanaan program pendidikan nasional. Permasalahan kinerja guru dapat dilihat dari masih adanya yang keluar pada jam kerja sesuai dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya Disiplin Guru di SMA Negeri Sub Rayon 04 Kota Pontianak, berdasarkan observasi awal di lapangan, rendahnya disiplin terlihat dari jam masuk kantor pagi (07:00 WIB) saat tidak ada kelas dan pulang lebih awal (lebih awal) yakni 13:00 WIB) pengaturan waktu kerja 07:00 WIB dan di rumah pukul 16:00 WIB. Berdasarkan analisis tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN transformational KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH**

# TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SUB RAYON 04 KOTA PONTIANAK”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja Guru

Kinerja guru berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata seseorang. Oleh karena itu, dalam bahasa, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang menunjukkan bahwa seseorang berhasil dalam pekerjaannya. Selain itu, keberhasilan kinerja ditentukan oleh pekerjaan seseorang dan kemampuan mereka pada bidang tersebut. Tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka juga menentukan keberhasilan kinerja. Keberhasilan yang terlihat dari proses belajar mengajar adalah prestasi, bukan jumlah kejuaraan yang diterima guru. Untuk memaksimalkan hasil, guru harus berusaha untuk meningkatkan semua kemampuan mereka. Mereka juga harus memanfaatkan dan menyesuaikan lingkungan sekolah dengan benar. Produksi, efektifitas, dan efisiensi adalah pertimbangan yang paling banyak dicari. Namun, menurut (rivai et al.,2011), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode.

### 2. Kepemimpinan Transformasional

Dua kata utama membentuk istilah "kepemimpinan transformasional". Yang pertama adalah "kepemimpinan", yang berarti "setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Sementara kata "transformasi" berasal dari kata "transformer", yang merupakan alat listrik yang dapat mengubah tegangan atau voltase. (Permadi dkk., 2010), transformasional adalah mengubah sesuatu menjadi lebih baik dengan berlandaskan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal atau mengubah visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.

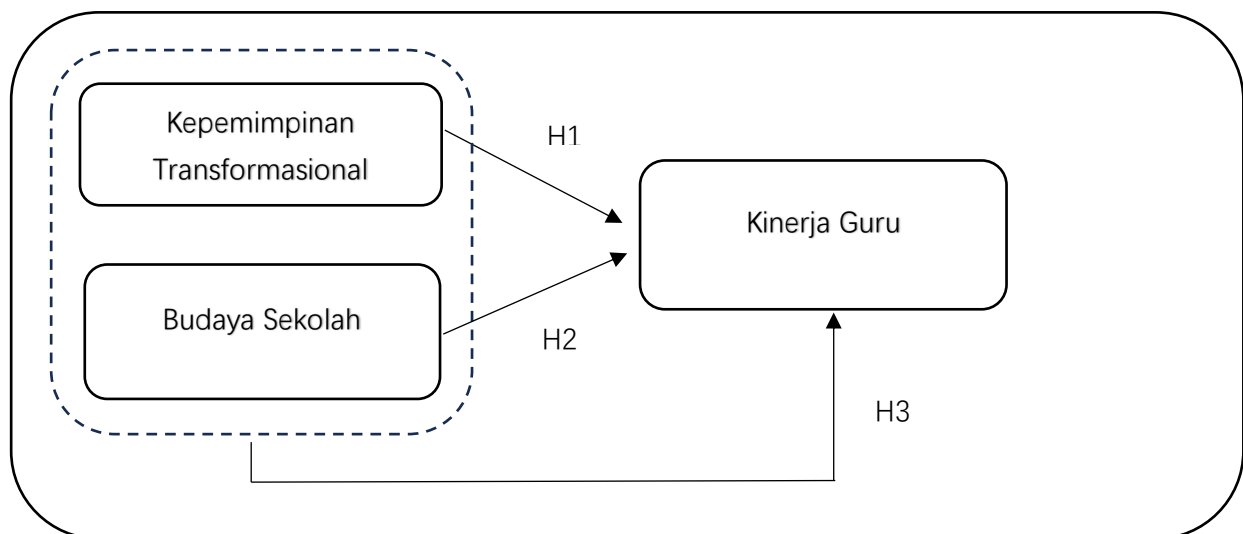
### 3. Budaya Sekolah

Menurut (Sudrajat, 2010), budaya adalah nilai-nilai utama yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menentukan kebijakan sekolah untuk semua aspek dan komponennya. Stakeholder pendidikan termasuk cara kerja sekolah dan asumsi atau keyakinan dasar yang dianut oleh karyawan sekolah. Menurut (Ardana et al., 2008), budaya organisasi terdiri dari sistem dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, yang sebagian besar menentukan bagaimana mereka bertindak. Ada dua jenis budaya di sekolah. Yang pertama memiliki nilai-nilai utama, yaitu (1) tujuan organisasi sekolah; (2) kesepakatan dan komitmen terhadap tugas; (3) keunggulan; (4) kesatuan kepentingan; (5) imbalan berdasarkan prestasi; (6) empiris; (7) keakraban; dan (8) integritas. Yang kedua adalah budaya yang memiliki nilai-nilai sekunder,

yaitu (1) penerima layanan; (2) pengendalian yang disiplin; (3) kemandirian; (4) disiplin; dan (5) integritas.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif dan pendekatan kuantitatif digunakan, serta bentuk penelitian kolerasional. Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana setiap variable bebas dan variable terikat berhubungan satu sama lain. Penelitian ini mencakup populasi dan sampel dari guru dan kepala sekolah SMA Negeri Sub Rayon 04 Kota Pontianak. Jumlah sampel yang digunakan adalah 104 responden. Analisis jalur, digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat. Serta untuk mengetahui akibat langsung dan akibat tidak langsung masing-masing dari berbagai variabel yang dianggap sebagai variabel penyebab, sedangkan variabel lainnya dianggap sebagai variabel akibat.



Gambar.1 Kerangka konsep Penelitian

Keterangan:

X1: Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

X2: Budaya Sekolah

Y : Kinerja Sekolah

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Penjelasan tentang variabel yang sedang diteliti, yaitu kinerja guru, budaya sekolah, dan kepemimpinan transformasional, dan bagaimana instrumen penelitian (kuesioner) digunakan

untuk mengumpulkan data. Digunakan korelasi *Pearson* dengan *software SPSS* dan hasil uji validitas dengan korelasi *Pearson*.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Uji Validitas	Hasil Pengujian
Kepemimpinan Transformasional	0,361	Valid
Budaya Sekolah	0,361	Valid
Kinerja Guru	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Pada Tabel 1, di atas memperlihatkan bahwa nilai  $r$  hitung pada item pernyataan, variabel penelitian lebih besar daripada  $r$  tabel (0,235). Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menguji tingkat kepercayaan alat pengumpul data (survey) bahwa data yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya. Alat tersebut adalah *Cronbach Alpha* yang menggunakan *software SPSS*.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Uji Validitas	Hasil Pengujian
Kepemimpinan Transformasional	>0,6	Reabilitas
Budaya Sekolah	>0,6	Reabilitas
Kinerja Guru	>0,6	Reabilitas

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel. 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur yang digunakan dalam variabel penelitian telah terbukti reliabel atau dapat dipercaya.

## 3. Uji Hipotesis

Penjelasan tentang pembuktian hipotesis penelitian telah diberikan pada akhir BAB II. Alat yang digunakan termasuk uji  $t$  untuk pengujian hipotesis secara parsial (sendiri) dan uji  $F$  untuk pengujian hipotesis secara bersama-sama.

### a). Uji Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis ini diuji secara parsial dengan uji  $t$ ; di sini, hipotesis yang diuji adalah: (1).  $H_0$  menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

transformasional dan kinerja guru SMA Sub Rayon 4 Pontianak;  $H_1$  menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru SMA Sub Rayon 4 Pontianak; dan  $H_2$  menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah dan kinerja guru SMA Sub Rayon 4 Pontianak.

Menurut Sudarmanto (2005), ada dua kriteria untuk menerima atau menolak  $H_0$ : signifikansi  $t$  hitung lebih dari 0,05 dianggap sebagai  $H_0$ , dan signifikansi  $t$  hitung kurang dari 0,05 dianggap sebagai  $H_0$ . Rumus  $t$  hitung adalah:  $t_{hitung} = b_i / S_{b_i}$   $b_i$  adalah koefisien regresi.

#### **b). Uji Hipotesis Secara Simultan**

Uji hipotesis dan uji  $F$  dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara budaya sekolah dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak. Kriteria pengambilan keputusan dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebagai berikut, menurut Sudarmanto (2005):

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Nilai  $F$  tabel untuk pembandingan  $F$  hitung adalah  $\alpha = 0,05$  jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  $df_1 = k = 4$ , ( $k =$  jumlah variabel independen) dan  $df_2 = n - k - 1 = 73 - 4 - 1 = 68$   $F(0,05; 4; 68) = 2,740$ . Rumus  $F$  hitung adalah  $F = R^2 / K (1 - R^2) / (n - k - 1)$ , di mana  $R^2$  adalah koefisien determinasi  $n$  dan  $k =$  jumlah variabel independen.

Berikut ini adalah pernyataan hipotesis yang akan diuji melalui uji hipotesis ini:

$H_0$ : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah dan kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak.

$H_5$ : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah dan kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak.

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung adalah 151,726 dan nilai  $F$  tabel adalah 2,740, sehingga  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel. Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak.

#### **4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi komponen kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Sub Rayon 04 Kota Pontianak. Rumus persamaan regresi linier berganda, menurut Sudarmanto (2005), adalah sebagai berikut:

$$"Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k + e";$$

Dengan demikian, untuk keperluan penelitian ini, rumus berikut digunakan:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ . Di sini, Y menunjukkan kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak.

Faktor X1 menunjukkan kepemimpinan transformasional dan faktor X2 menunjukkan budaya sekolah. Konstanta  $a$  adalah kepemimpinan transformasional, dan konstanta  $b_1$  adalah koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional, dan konstanta  $b_2$  adalah koefisien regresi variabel budaya sekolah. Yang terakhir adalah kesalahan prediksi.

Menurut hasil perhitungan SPSS, model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:  $Y = -0,167 + 0,182X_1 + 0,405X_2 + 0,002X_3 + 0,475X_4 + 0,15665$ , di mana X1 menunjukkan kepemimpinan transformasional, X2 menunjukkan budaya sekolah,  $a$  menunjukkan penurunan konstanta menjadi -0,167,  $b_1$  menunjukkan koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional 0,182,  $b_2$  menunjukkan koefisien regresi. Dengan kata lain, responden berpendapat bahwa aspek kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi budaya kerja untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Sub Rayon 04 Kota Pontianak.

Mungkin tidak ada pengaruh variabel budaya kerja ini karena guru percaya bahwa budaya kerja sudah menjadi kebiasaan yang berkembang dengan sendirinya dan seperti teman dan saudara. Dengan nilai *error* 0,15665, menunjukkan bahwa kesalahan prediksi terhadap kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak disebabkan oleh faktor kepemimpinan transformasional sebesar 0,15665 satuan. Nilai *adjusted R square* yang disesuaikan adalah 0,893, atau 89,3%, dan faktor budaya kerja mempengaruhi kinerja guru SMA Sub Rayon 4 Pontianak sebesar 89,3%.

## KESIMPULAN

Hasil pengumpulan data, analisis data, dan pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan umum bahwa "terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja dengan kinerja guru SMA Sub Rayon 4 Pontianak". Selanjutnya, ditemukan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja dengan kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak. Dengan insentitas pengaruh kategori rendah sebesar 0,246, kontribusi gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah rendah sebesar 6,071%. Variabel lain mempengaruhi sisa 93,9%.



2. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak, dengan insentitas yang rendah sebesar 0,261. Pengaruh budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah rendah sebesar 6,8%, dan variabel lain mempengaruhi 93,16% dari total.
3. Gaya kepemimpinan tranformasional dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sub Rayon 4 Pontianak, dengan nilai kategori sedang 0,43. Pengaruh ini juga signifikan, artinya dapat digeneralisasi untuk semua guru di sekolah tersebut. Kontribusi gaya kepemimpinan tranformasional dan budaya kerja terhadap kinerja guru (Y) sebesar 18,58%, dengan variabel lain memengaruhi 81,42%.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya pada kita semua. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah penulis bersyukur atas selesainya modul Manajemen Pemasaran

Atas dukungan yang diberikan dalam penelitian ini, maka dengan ini mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko S.H, M.Si. Selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Semua yang sudah membantu dan terlibat dalam penelitian ini, yang peneliti tidak dapat disebutkan satu-persatu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto.Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.Rineka.
- Cipta. Bass, B.M . (2006). *Leadership and Performance Beyond Expectation*, New York: Free Press.
- BSNP. 2007 c. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta : BSNP.
- Cokroaminoto. 2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu, Available from ;<http://cokroaminoto.blogtetry.com/2007/06/12/Faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerjaindividu>. Aksestunggal 12 November 2013 pukul 10.00 Wib.

- Danim, Sudarman dan Suparno. 2009 *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepalasekolah*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Danim, Sudarman. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Deal, T.R & K.D. Peterson (1999) *Shaping school culture*. Artikel Diambil tanggal 25 April 2005.
- Depdiknas. 2005. Peraturan Pemerintah, Nomor 19, Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Depdiknas. 2006. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2008. Pengembangan Model Pembelajaran Tatap Muka Penugasan Terstruktur dan Tugas Mandiri Tidak Terstruktur. Jakarta. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas, Dikdasmen.
- Dika Arizona, (2013) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang). Malang: Api Student Journal, Vol. I No. 1 Pp 1-11 Universitas Brawijaya.
- Djamaludin Ancok, (2011) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer, Yogyakarta : Jurnal Psikologi Volume 32, No. 2, 112-127.
- Endang Purwaningtyas Tidarini, (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada Sma Negeri Di Kota Semarang. Semarang: Jurnal Pendidikan.
- Erik, R. (2011). *Leadership Articles*.
- Hamalik, Oemar. 2007. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, MS, 2012, Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hersey. P & Blanchard. K. 1982. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Jakarta: 4th Editions, Terjemahan Agus. D, Penerbit Erlangga.
- Husaini Usman. 2009. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Iis, Torisa Utami, (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Trade Servistama Indonesia-Tangerang, Tangerang: Jurnal Penelitian Universitas Budi Luhur.
- Lezotte, 1997; Sergiovanni, 1995; Bolman & deal, 1994; Boyan, 1988; Griffiths, 1988). Fullan (2002) Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Rosda Karya.

- Marline Merke Mamesah, Amiartuti Kusmaningtyas, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya: Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Mulyasa. E . (2004) Manajemen berbasis sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murdiansyah Herman, (2011). Motivasi Pimpinan Terhadap Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari, Jurnal Pendidikan Volume 3 Nomor 2. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) M.A.B Banjarmasin.
- Nasution (2005) Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bina Aksara No. 20 tahun 2003, pasal 39 ayat (2) tentang sistem pendidikan nasional Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Permadi, Dadi dan Arifin Daeng, (2010). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah. Bandung: Sarana Pasca Karya Nusa.
- Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.