



Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Motivasi Kerja Guru

Wadeltina Samauna¹, Ansar², Arifin Suking³

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri
Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
Email: arifinsuking@ung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se Kota Tengah Kota Gorontalo. 2) Hubungan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se Kota Tengah Kota Gorontalo. 3) Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se Kota Tengah Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan teknik korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru memiliki hubungan yang positif dengan koefisien korelasi 2) Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru memiliki hubungan yang positif dengan koefisien korelasi. 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru memiliki hubungan yang positif dengan koefisien korelasi. Untuk itu disarankan: 1) Bagi Kepala Sekolah diharapkan mendesain program untuk mengembangkan motivasi kerja guru yang tinggi dan partisipasi guru dalam perumusan penyelesaian masalah yang berkesinambungan di instansi yang dipimpin. 2) Bagi guru diharapkan meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan melalui motivasi kerja setiap guru. 3) Bagi peneliti diharapkan dapat memperkuat kemampuan menganalisis mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru dengan menggunakan sampel yang lebih besar.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Transformasional; Kepala Sekolah; Partisipasi Guru; Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine the correlation of: 1) the principal's transformational leadership and the work motivation of teachers in state elementary schools in Kota Tengah District, Gorontalo City, 2) teacher participation in decision making and work motivation of teachers in the aforementioned schools, 3) the principal's transformational leadership and teacher participation in decision-making with the work motivation of teachers. The method used was quantitative with correlational techniques. Further, data collection techniques used questionnaires. The results showed a positive correlation with the correlation coefficient on: 1) principal transformational leadership with teacher work, 2) teacher participation in decision making with teacher work motivation, 3) principal transformational leadership and teacher participation in decision making with teacher work motivation. For this reason, it is recommended: 1) Principals are expected to design programs to develop high teacher work motivation and teacher participation in the formulation of sustainable problem-solving in the institutions they lead. 2) Teachers are expected to increase participation in decision-making through the work motivation of each teacher. 3) Researchers are expected to strengthen the ability to analyze the principal's transformational leadership and teacher participation in decision making with teacher work motivation by using a larger sample.

Sejarah Artikel:

Diterima: Juli 2022

Disetujui: November 2022

Dipublikasi: Desember 2022



Keywords: *Leadership; Transformational; Principal; Teacher Participation; Work Motivation.*

© 2022 Wadeltina Samauna, Ansar, Arifin Suking
Under The License CC-BY SA 4.0

PENDAHULUAN

Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik. Sehinnga motivasi kerja guru menjadi hal yang perlu deperhatikan agar nantinya kualitas tenaga pengajar menjadi lebih baik..

Motivasi guru yang dibagi menjadi dua macam yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal atau motivasi yang berasal dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri untuk dapat bekerja dengan lebih baik, antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik. Guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Sedangkan motivasi eksternal atau motivsi yang berasal dari luar diantaranya adalah kompensasi baik yang berupa materi misalnya gaji, tunjangan, dan lain-lain, juga kompensasi yang berupa non materi misalnya pengembangan karir memiliki daya dorong yang cukup signifikan dalam usaha peningkatan prestasi kerja guru.

Sebagai suatu organisasi, dalam Sekolah terdapat kerja sama kelompok orang (kepala sekolah, guru, Staf dan siswa) yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua komponen yang ada di sekolah merupakan bagian yang integral, artinya walaupun dalam kegiatannya melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi masing-masing tetapi secara keseluruhan pekerjaan mereka diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sekolah. Sebagai salah satu anggota Organisasi Sekolah, Tenaga pendidik/guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di Sekolah. Oleh karena itu perhatian pada pengembangan kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang amat mendesak, apalagi apabila memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru. Organisasi sekolah terhimpun dari berbagai unsur baik perseorangan maupun kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa mengesampingkan unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, maka kepala sekolah dan guru merupakan personal intern yang mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas dari penampilan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

Seorang Kepala Sekolah harus memberi dorongan kepada guru-guru, supaya mereka senantiasa berusaha untuk mengembangkan dirinya secara terusmenerus. Namun perkembangan ke arah yang lebih baik, diharapkan tidak hanya terjadi pada para guru saja tetapi juga Kepala Sekolah itu sendiri. Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para pegawainya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Hal ini sejalan dengan pendapat Burns dalam (Iwa, 2016), bahwa dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dan pegawai saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Komariah (2005:77). Kepemimpinan transformasional merupakan alternatif kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah untuk menjawab tantangan pembaharuan dan aspirasi terhadap perubahan yang terjadi

sekolah, baik secara eksternal maupun internal. Dalam sebuah menejemen sekolah kepala sekolah harus melibatkan guru dalam pengambilan keputusan karena salah satu indikator penting dari suatu keputusan yang efektif adalah apabila keputusan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dengan pengambilan keputusan tersebut. Stoner (2003) membagi dua kriteria pengambilan keputusan dengan nama efektivitas potensial keputusan. Pertama adalah kualitas tujuan (*objective quality*) keputusan dan yang kedua adalah pengakuan atau sambutan (*acceptance*) oleh pihak yang akan melaksanakan keputusan. Kualitas tujuan dari keputusan ditetapkan oleh bagaimana proses pengambilan keputusan dilaksanakan. Oleh karena itu, pelibatan guru dalam perencanaan sebuah keputusan menjadi sebuah modal awal bagi terlaksananya keputusan yang diambil oleh kepala sekolah sekaligus hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja oleh guru tersebut.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal karena motivasi merupakan sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007: 143), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Masaong,dkk (2014:115) motivasi kerja guru adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat didalam diri guru yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu karena adanya kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan untuk memperbaiki kualitas pembelajaran melalui proses refleksi terhadap setiap kekurangan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk lebih meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu leader yang berarti pemimpin, selanjutnya leadership berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pemimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. menurut (Intan, 2016) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner. Pemimpin *visionary* adalah pemimpin yang empatis, percaya diri, dan sering bertindak sebagai agen

perubah. Sedangkan, menurut Harbani (2008:106) "kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk di bawa ke arah pengembangan organisasi"

Menurut Saendinobrata (2014:39), partisipasi adalah keikutsertaan atau keterlibatan secara sukarela dan spontan masyarakat dalam perubahan yang diperolehnya sendiri disertai kesadaran dan tanggung jawab terhadap kepentingan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Pengertian tentang partisipasi dikemukakan oleh Jalal dan Dedi Supriadi (2001:201-202) dimana partisipasi dapat juga berarti bahwa pembuat keputusan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, barang, keterampilan, bahan dan jasa. Menurut (Rochaety, 2008:151) pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Sedangkan pendapat dari (Supranto, 2009) Pengambilan keputusan ialah keputusan yang dibuat dalam rangka untuk memecahkan permasalahan atau persoalan (problem solving) dimana intinya terletak dalam perumusan berbagai alternatif tindakan sesuai dengan yang dihadapi dan pemilihan alternatif tersebut setelah melalui proses evaluasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kueisioner (angket). Uji coba instrument terdiri dari: (1) Uji validitas data, dan (2) uji reliabilitas data. Sedangkan teknik analisis data terdiri dari: (1) pengujian normalitas data, (2) analisis persamaan regresi, (3) uji linearitas dan keberartian regresi, (4) analisis kolerasi parsial, (5) analisis korelasi simultan, (6) uji hipotesis statistik, (7) hipotesis statistik

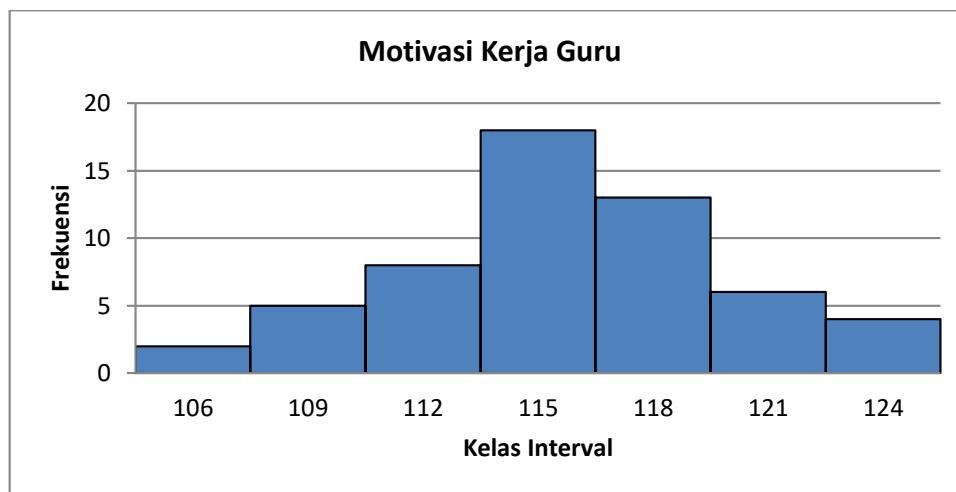
HASIL PENELITIAN

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah disebarluaskan langsung. Jumlah responden yang menjadi subjek penelitian sebanyak 56 responden yang memenuhi standar penelitian. Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan maka selanjutnya akan dilakukan proses analisis data yang dibutuhkan

untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif:

Motivasi kerja Guru (Y)

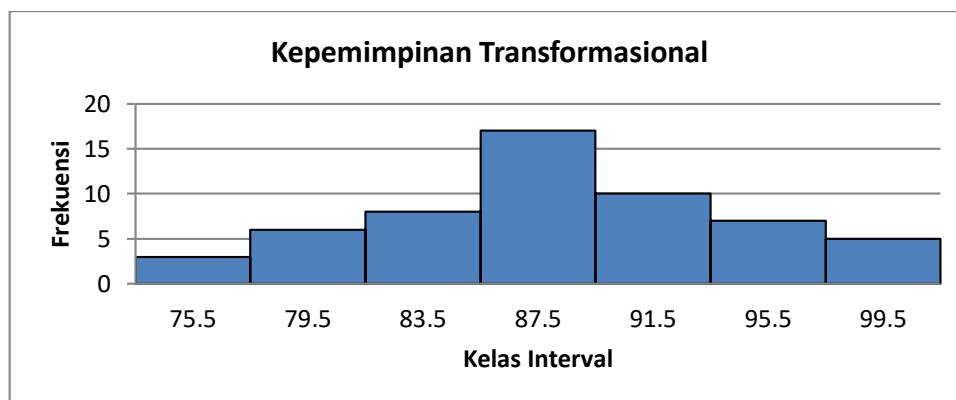
Hasil pengujian deskriptif analisis jawaban responden ditemukan bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 114-116 dengan frekuensi sebanyak 18 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 105-107 sebanyak 2orang. Hal ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Histogram Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Kepemimpinan Transformasional (X1)

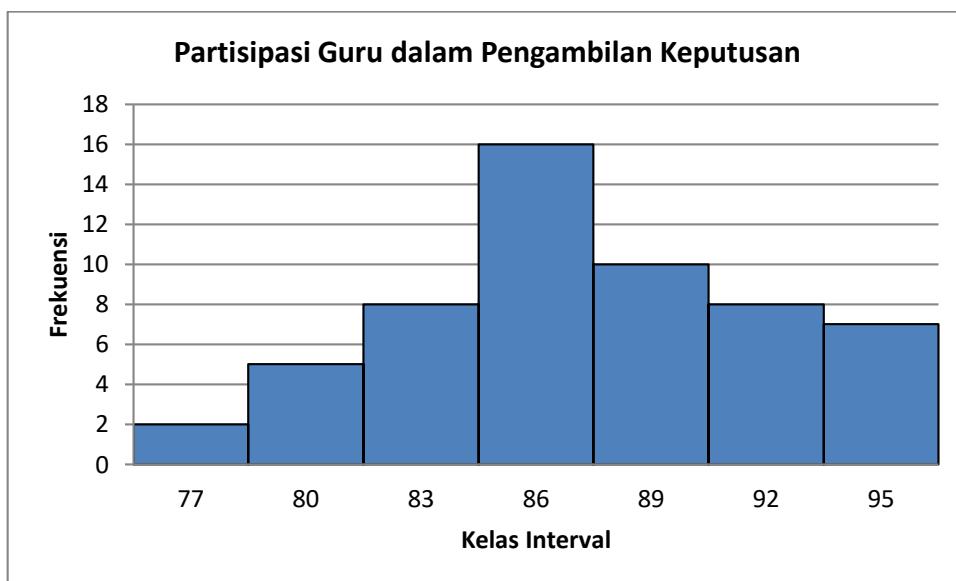
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 86-89 dengan frekuensi sebanyak 17 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 74-77 sebanyak 3 orang . Hal ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 2. Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Partisipasi Gurudalam Pengambilan Keputusan (X2)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 85-87 dengan frekuensi sebanyak 16 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 76-78 dengan frekuensi sebanyak 2 orang pegawai. Hal ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:



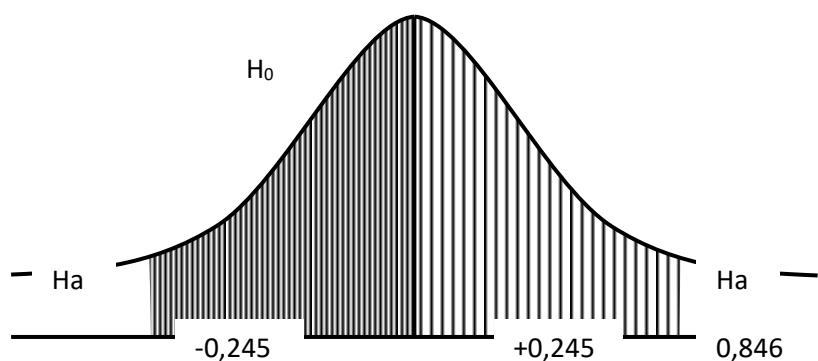
Gambar 3. Histogram partisipasi guru dalam pengambilan keputusan (X2)

PEMBAHASAN**1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja**

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh sebesar 0,846 sedangkan nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n-2=56-2=54$ sebesar 0,245 . jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai r-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel ($0,846 > 0,245$). Pada pengujian keberartian koefisien korelasi ternyata harga t_{hitung} lebih besar dari $t_{daftar}(t_{hitung} > t_{daftar} = 11,38 > 2,02)$ atau harga t_{hitung} telah berada di luar penerimaan H_0 . Sehingga korelasi di atas benar-benar signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan dari kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja guru, diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Endang(2018), dalam penelitian mereka yang meneliti efek kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, kepercayaan,dan komitmen organisasi terhadap karyawankinerja,

menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap keadilan organisasi dan kinerja karyawan, tetapi tidak pada organisasi komitmen dan kekuatan. Khoshnejad Firouz, dkk.(2015), sebagai hasil dari analisis regresi, ditentukan Akdemir 59 bahwa perhatian individu dan stimulasi intelektual, yang mana adalah komponen kepemimpinan transformasional, memiliki ada hubungan yang signifikan dengan keadilan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelola sekolah perilaku kepemimpinan transformasional mempengaruhi gurupersepsi keadilan organisasi. bisa dibilang kepemimpinan transformasional administrator sekolah perilaku dapat memiliki efek penting dalam memastikan keadilan organisasi dalam organisasi. Koefisien konsistensi internal Cronbach Alpha dihitung untuk menguji reliabilitas ekspresi dalamimbangan yang digunakan dalam penelitian. Koefisien konsistensi internal Cronbach Alpha dihitung untuk setiap dimensi Skala Kepemimpinan Transformasional. Itu ditentukan sebagai 0,93 untuk memberikan visi dan inspirasi; 0,90 untuk menciptakan model perilaku; 0,94 untuk komitmen pada tujuan kelompok; 0,90 untuk dukungan individu; 0,91 untuk stimulasi intelektual; dan 0,86 untuk ekspektasi kinerja tinggi. Adapun Motivasi Kerja Multidimensi Skala, koefisien konsistensi internal Cronbach Alpha dihitung sebagai 0,89 untuk regulasi yang teridentifikasi; 0,70 untuk bahan regulasi eksternal; 0,80 untuk motivasi-sosial eksternal; 0,73 untuk non-motivasi; 0,81 untuk introjectperaturan; dan 0,71 untuk motivasi intrinsik: Berikut kurva penerimaan dan penolakan hipotesis alternatif penelitian:

**Gambar 4. Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis (X1 ke Y)**

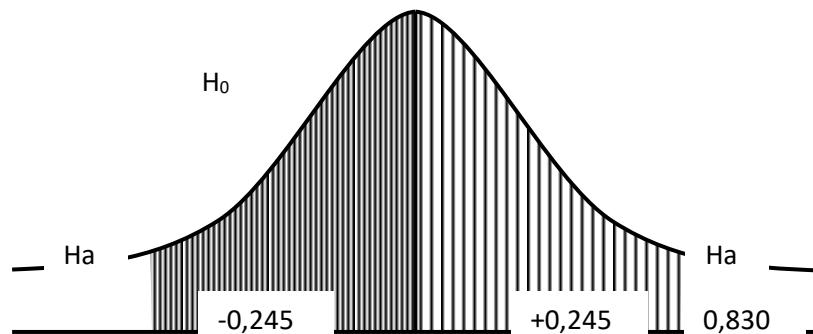
Berdasarkan hasil analisis koefisien pada hitungan dan tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien kurva tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 0,846$ berada diluar

penerimaan H_0 artinya terdapat hubungan yang signifikan antar kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja guru

2. Hubungan Partisipasi Guru dengan Motivasi Kerja (X2 dengan Y)

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung untuk variabel partisipasi guru dalam pengambilan keputusan diperoleh sebesar 0,830 sedangkan nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n-2=56-2=55$ sebesar 0,245 . jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai r-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel ($0,830 > 0,245$). Pada pengujian keberartian koefisien korelasi ternyata harga t_{hitung} lebih besar dari t_{daftar} ($t_{hitung} > t_{daftar} = 10,93 > 2,02$) atau harga t_{hitung} telah berada di luar penerimaan H_0 . Sehingga korelasi di atas benar-benar signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan dari partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru diterima

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Demirtas dan Alanoglu (2015) menemukan hubungan tingkat menengah antara kepuasan kerja guru dan partisipasi keputusan pendidikan dan administrasi. Menurut İnandı dan Gılıc (2016), sebagai partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan meningkat, situasi siap untuk perubahan juga meningkat. Berikut kurva penerimaan dan penolakan hipotesis alternatif penelitian:



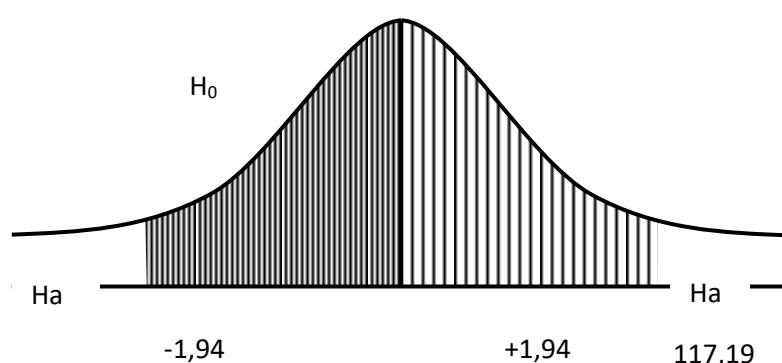
Gambar 5. Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis (X2 ke Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien pada hitungan dan tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien kurva tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 0,830$ berada diluar penerimaan H_0 artinya terdapat hubungan yang signifikan antar partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Partisipasi Guru dalam

Berdasarkan hasil analisis perhitungan korelasi simultan ditemukan bahwa nilai r hitung sebesar 0,7240atau dengan kata lain, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yakni sebesar 72,40%. Jika kedua nilai rho ini dibandingkn maka nilai F_{hitung} masih lebih besa dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($117,19 > 1,94$). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan darkepemimpinan transformasional dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru, **diterima**.Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan yang erat dengan variabel motivasi kerja guru.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sheer (2010) yang menemukan bahwa kepemimpinan yang baik dan bermoralaspek kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadapmotivasi intrinsik dan ini berkontribusi pada motivasi kerja.Selain itu, nilai-nilai pribadi yang dimiliki pemimpin dapat memfasilitasi penjaminankepercayaan pekerja dan partisipasi mereka dalam proses organisasi. Disisi lain, bawahan, yang mengharapkan tampilan pemimpinkepemimpinan transformasional, tunjukkan komitmen dan kepercayaan pada pemimpin mereka dan ingin mereka membimbing diri mereka sendiri. Terlihat bahwa regulasi yang teridentifikasi ($t (416) = -3.90$, $p <.001$, $d = .39$), non-motivasi ($t (416) = 2.83$, $p <.05$, $d= .28$) dan peraturan yang diproyeksikan ($t (416) = -2.88$, $p <.05$, $d = .29$) Menimbang hal tersebut, dapat dikatakan bahwahubungan antara kepala sekolah transformasional dan gurumenyerupai lingkungan keluarga, dan pengambilan keputusan danhubungan hierarki didasarkan pada kepercayaan.Berikut kurva penerimaan dan penolakan hipotesis :



Gambar 7. Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis (X_1, X_2 dan Y)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Se Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Dari hasil pengujian di temukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional terletak pada kriteria sangat baik. (2)Terdapat hubungan yang signifikan antara partisipasi guru dalam pegambilan keputusan dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Se Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Dari hasil pengujian di temukan bahwa variabel partisipasi guru dalam pegambilan keputusan terletak pada kriteria sangat baik. (3)Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan partisipasi guru dalam pegambilan keputusan dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Se Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Dari hasil pengujian di temukan bahwa variabel motivasi kerja guru terletak pada kriteria sangat baik

REFERENSI

- Demirtas, Z., & Alanoglu, M. (2015). Hubungan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan Guru dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16 (2).
- Harbani, P. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Hanif , M., dan Endang , S. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, kepercayaan, dan organisasi omtmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal TARBAWI*
- Iwa, K. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. *Jurnal TARBAWI*, 2 (2).
- Intan, 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 23(2).
- Jalal, Fasli., Dedi Supriadi. 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Komariah, dkk. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khoshnejad. F. (2015). *Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi*. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 4 (4).



Student Journal of Educational Management

Volume 2 Nomor 2, Desember 2022. Hal. 180-191

E-ISSN: 2809-9184

Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara

Masaong, Abd. Kadim, dkk. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta

Rochaety, Ety .2008. *SIM Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Stoner, James A.F. & Chaerles Winkel. 2003. *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen*. Terjemahan. Jakarta: Rineka Cipta.

Saendinobrata, M. 2014. *Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat Miskin: Studi tentang Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan di Kab. Sukabumi Prov. Jabar*). Disertasi. Bandung: Unpad.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Penerbit Alfabeta