

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Rasidin¹, Disman², Pupu Saeful Rahmat³

¹SMP Negeri 2 Cibingbin Kuningan,

²Universitas Pendidikan Indonesia, ³Pendidikan Ekonomi Universitas Kuningan

e-mail: dinrasidin0515@gmail.com¹, disman@upi.edu², pupu.saeful.rahmat@uniku.ac.id³

Abstract

The problem in this study is the low performance of teachers. This study aims to describe the influence of the principal's transformational leadership and organizational culture on teacher performance at the Luragung Junior High School, Kuningan. This study uses an explanatory survey research method. Where the research data was taken from 113 respondent teachers spread over 6 schools in the Luragung Gugus State Junior High School. The research instrument used a questionnaire technique using a rating scale. The data obtained were then processed using descriptive statistical techniques. Hypothesis testing using regression test and multiple regression test with the help of path analysis. The conclusions from the results of this study are (1) there is an influence of the principal's transformational leadership on the performance of State Junior High School teachers in the Luragung Gugus, Kuningan (2) there is an influence of organizational culture on the performance of teachers in the State Junior High School in the Luragung Gugus, Kuningan (3) there is a simultaneous influence of the principal's transformational leadership and organizational culture on the performance of teachers in State Junior High Schools in the Luragung Cluster, Kuningan.

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

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru. Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Gugus Luragung Kabupaten Kuningan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*). Dimana data penelitian diambil terhadap 113 orang guru responden yang tersebar pada 6 sekolah di SMP Negeri Gugus Luragung. Instrumen penelitian menggunakan teknik kuesioner menggunakan *rating scale*. Data yang diperoleh kemudian di olah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi dan uji regresi berganda dengan bantuan path analisis. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan (2) terdapat pengaruh budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan (3) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional; budaya organisasi; kinerja guru*

PENDAHULUAN

Guru adalah tenaga profesional bidang pendidikan yang memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didiknya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Begitu besarnya peran guru dalam bidang pendidikan, sehingga profesionalisme guru sangat menentukan berhasil tidaknya proses pendidikan itu sendiri. Peran guru ini erat hubungannya dengan kinerja guru itu sendiri. Dimana kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan oleh instansi pendidikan. Kinerja guru berhubungan langsung dengan terlaksananya tugas di sekolah, interaksi seorang guru dengan lingkungan kerja yang terdiri dari kepala sekolah, guru lain, peserta didik dan lain sebagainya.

Salah satu indikator hasil proses pembelajaran dan mutu sekolah adalah nilai rata-rata hasil ujian akhir sekolah. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh dinas pendidikan Kabupaten Kuningan pada tahun 2019 untuk 95 SMP Negeri se-Kabupaten Kuningan, hasil rata-rata hasil UNBK untuk SMP Negeri Gugus Luragung belum maksimal. Hal ini dikarenakan proses kegiatan pembelajaran di SMP-SMP Negeri Gugus Luragung belum mencerminkan kinerja yang baik terutama pada sisi kinerja gurunya.

Kinerja guru mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan tugas profesional sebagai guru, serta tugas pengembangan diri guru. Tugas profesional guru tersebut meliputi rangkaian kegiatan, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi, hingga tindak lanjut atau evaluasi. Guru yang profesional tercermin dari sikap mental dan komitmennya untuk mencapai dan meningkatkan kualitas profesional melalui berbagai strategi dan cara. Guru akan terus berusaha mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, sehingga keberadaan guru senantiasa memberikan makna profesionalisme.

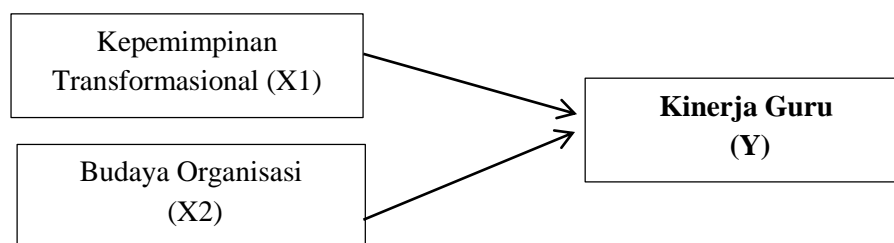
Berdasarkan hasil data kuisisioner yang dilakukan oleh dinas pendidikan yang tercantum dalam laporan hasil kinerja para guru di sekolah dasar dan menengah tahun 2019, jika kompetensi profesional guru di SMP Negeri Gugus Luragung masih kurang baik, seperti dalam keahlian untuk memahami dasar-dasar pedagogis atau pendidikan perencanaan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, serta Kemampuan evaluasi dalam proses pembelajaran. Hal ini terlihat pada kinerja guru saat memberikan pelayanan pada pelanggannya yaitu siswa, orang tua siswa, sekolah dan pemerintah.

Akibat dari rendahnya kinerja guru dan pegawai tata usaha di SMP Gugus Luragung mengakibatkan dampak lanjutan yaitu masalah budaya organisasi. Penerapan budaya organisasi sekolah yang belum tepat di SMP Negeri Gugus Luragung sebagai akibat dari penegakkan aturan dan penerapan kebijakan organisasi yang belum optimal diterapkan menyebabkan rendahnya budaya organisasi sekolah. Berdasarkan data hasil rekapitulasi absensi guru dan pegawai tata usaha yang dirangkum dari semua rekapitulasi absensi sekolah di SMP Negeri Gugus Luragung tahun 2019 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan dan kehadiran guru serta tata usaha masih kurang baik. Guru masih sering terlambat masuk di kelas sehingga proses pembelajaran kurang efektif dan pegawai tata usaha masih sering terlambat datang. Sementara itu upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menyelesaikan masalah ini dirasakan belum efektif.

Padahal berdasarkan pendapat beberapa ahli secara singkatnya dapat disimpulkan jika kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi atau lingkungan kerja. Dimana di lingkungan organisasi sekolah maka kepemimpinan ini berkaitan dengan kepala sekolah sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan budaya organisasi sekolah.

Menurut Mulyasa (2003) Kepala sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan yang berhubungan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pendidikan, menjalankan sekolah dan administrasi didalamnya, membimbing tenaga kependidikan lainnya, serta menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana. Kepemimpinan kepala sekolah, sedikit banyaknya dapat mempengaruhi proses pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga memerlukan figur pemimpin yang siap bekerja keras, sehingga dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang dipercaya dapat mengimbangi pola pikir pandangan baru dalam globalisasi.

Kepemimpinan transformasional, adalah salah satu diantara sekian banyak model/tipe kepemimpinan. Tracey dan Hinkin (1998) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses saling meningkatkan antara pemimpin dan pengikutnya ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional adalah prosedur pengaruh sadar terhadap individu atau kelompok, untuk dapat membuat perubahan terus-menerus, perkembangan status quo dan keseluruhan dari kinerja organisasi. Kerangka berfikir secara lebih jelas disajikan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan ?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*). Metode *explanatory survey* ini merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, sedangkan data yang diteliti adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar Variabelnya.

Singarimbun dan Effendi (1989) menyampaikan bahwa “Metode *explanatory survey* yaitu metode yang menjelaskan hubungan kausalitas antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”. Sementara itu Faisal (2007) menyatakan jika Penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengembangkan suatu teori, sehingga hasil penelitiannya bisa menjelaskan mengapa atau bagaimana serta variabel

anteseden apa saja yang dapat mempengaruhi terjadinya sesuatu fenomena atau realitas sosial tertentu.

Objek dari penelitian *explanatory survey* yaitu menguji bagaimana hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis berpandangan jika metode *explanatory survey* ini cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Desain yang dipergunakan dalam penelitian ini bisa dibuatkan konstelasi masalah antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Pada pola variable, hubungan antara X_1 dan Y, hubungan antara X_1 dan X_2 , serta hubungan antara X_1 terhadap X_2 secara bersama-sama dengan Y.

Populasi penelitian adalah objek yang diteliti/diuji dan dianalisa. Perspektif atau sudut pandang penulis adalah untuk mengkaji kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri Gugus Luragung melalui gaya kepemimpinan pemangku kepala sekolah dan budaya organisasi. Objek dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri Gugus Luragung sebanyak 158 orang dengan sampling sebanyak 113 orang.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner akan disebar kepada responden, yaitu guru-guru bidang studi di SMP Negeri Gugus Luragung Kabupaten Kuningan yang telah memenuhi kriteria untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *rating scale*. *Rating scale* adalah rangkaian pilihan jawaban dimana responden diminta untuk menggunakannya dalam menunjukkan respon atau sikap.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis perhitungan data penelitian ini, didapatkan nilai signifikansi kepemimpinan transformasional kepala sekolah kurang dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka kinerja guru di sekolah tersebut akan meningkat. Demikian hal ini berlaku sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl (1999) bahwa kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang efektif. Dalam kritik terhadap kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan karismatik, Yukl menyebutkan bahwa dalam penggunaan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) untuk mengevaluasi pemimpin, dimana kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepuasan, motivasi dan kinerja dari pengikut. Selain itu, pada wawancara dan studi berbasis observasi yang telah banyak menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam berbagai situasi yang berbeda.

Namun demikian, berdasarkan hasil pengujian pengaruh secara parsial (mediasional) antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan menggunakan *casual steps* (Baron dan Kenny, 1986) didapatkan hasil nilai pengaruh langsung gaya kepemimpinan signifikan namun nilainya berubah ($c' \neq c$) ($0,666 \neq 1,43$), sehingga budaya organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya adalah budaya organisasi memediasi gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja. Selain itu karena nilai pengaruh langsung gaya kepemimpinan signifikan dan nilainya turun ($c' < c$) ($0,666 < 1,43$) diindikasikan jika terjadi mediasi sebagian (*partial mediation*). Artinya adalah budaya organisasi memediasi secara sebagian gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja. Tetapi karena nilai dari c' meskipun turun tetapi tetap signifikan maka dapat diartikan jika budaya organisasi tidak memediasi secara penuh gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja.

Hal ini dibuktikan dengan melakukan pengujian dengan strategi *product coefficient* untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Dengan cara menghitung nilai z dari koefisien ab. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil nilai z (17,0408) > 1,98 sehingga secara signifikan terdapat pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil dari pengujian variabel budaya organisasi berdasarkan uji beda (uji t) didapatkan nilai t hitung sebesar 10,810. Jika dikomparasikan dengan t tabel didapatkan hasil nilai t hitung > t tabel (10,810 > 1,98) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru. Jadi dalam penelitian ini pada uji hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fred Luthan (1995), diperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki enam karakteristik penting antara lain *observed behavioral regularities*, yaitu pengamatan keteraturan cara bertindak dari para anggota. Saat seorang individu dalam organisasi berinteraksi dengan individu lain, maka individu tersebut dapat menggunakan bahasa atau istilah umum maupun budaya tertentu; kedua *norms*, yakni berbagi standar perilaku yang ada, berikut didalamnya mengenai aturan-aturan yang harus dilaksanakan; ketiga *dominant values*, mengenai adanya berbagai nilai inti yang harus ditaati secara bersama, misalnya mengenai kualitas produk, tingkat disiplin yang rendah atau efisiensi yang tinggi; keempat *philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan; kelima *rules*, yaitu adanya pedoman atau aturan yang harus diikuti yang dikaitkan dengan kemajuan organisasi, dan yang terakhir adalah *organization climate*, yang merupakan keseluruhan perasaan yang tersampaikan dan digambarkan lewat kondisi tata ruang, cara interaksi para anggota organisasi dan cara anggota organisasi tersebut memperlakukan dirinya dengan orang lain.

Menurut Fred Rusan dan Edgar Schein, jika dikaitkan dengan tantangan sistem pendidikan Indonesia saat ini yaitu pencapaian mutu pendidikan, budaya organisasi sekolah harus ditempatkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan sekolah. Nilai dan keyakinan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas di sekolah harus menjadi hal yang utama bagi semua warga sekolah. Seperti yang dikatakan Jiyono dalam Danim (2002) mengenai pentingnya kualitas pendidikan itu sendiri, yakni keberhasilan pendidikan adalah berhasil mengubah perilaku siswa agar sesuai dengan tujuan pendidikan.

Sedangkan dalam aspek prosesnya, kualitas pendidikan ditunjukkan melalui koordinasi dan keselarasan, serta pengendalian input sekolah yang serasi dan terlaksana, menciptakan situasi belajar yang nyaman (*fun learning*), meningkatkan motivasi dan minat belajar, pembelajar yang benar-benar memberdayakan peserta didik. Di sisi lain, dari aspek mutu pendidikan, outcome dapat dilihat dari nilai sekolah, khususnya nilai siswa baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.

Di sisi lain, dalam konteks Manajemen Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) merinci elemen-elemen yang terkandung dalam budaya mutu di sekolah, pertama Informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan, kedua Tidak menghakimi/mengendalikan orang, Wewenang harus dibatasi pada tanggung jawab, Hasil harus diikuti dengan apresiasi atau hukuman, Kerjasama dan sinergi harus menjadi dasar kerjasama dan bukan persaingan, Warga sekolah merasa aman dalam bekerja, Harus menanamkan keadilan, imbalan harus sepadan dengan nilai pekerjaan, dan warga sekolah merasa memiliki sekolah.

Upaya membangun budaya keunggulan akademik pada pendidikan tinggi juga dikemukakan oleh Jann E. Freed et. Al (1997) dapat disimpulkan bahwa Betapa

pentingnya menerapkan *Total Quality Management* atau prinsip-prinsip pengendalian mutu yang komprehensif dan menjadikannya nilai dan keyakinan bersama bagi seluruh warga sekolah agar mampu membangun budaya belajar atau pendidikan yang berkualitas.

Stephen Stolp (1994) melakukan penelitian mengenai *School Culture* yang hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah memiliki hubungan dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru. Sedangkan menurut Fyans dan Maehr (1979) mengenai pengaruh dari lima (5) budaya organisasi di lembaga sekolah adalah: 1) tantangan akademik; 2) prestasi komparatif; 3) penghargaan terhadap prestasi; 4) komunitas sekolah; dan 5) persepsi mengenai tujuan sekolah menyatakan bahwa budaya organisasi di sekolah menjadikan para siswa termotivasi untuk senantiasa meningkatkan hasil belajar. Thacker dan McInerney (1992) melalui penelitiannya memperlihatkan adanya pengaruh budaya organisasi di sekolah terhadap prestasi siswa terhadap skor tes siswa sekolah dasar. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang terdapat pada suatu sekolah juga mempunyai korelasi dengan sikap guru dalam mengajar.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh secara parsial (mediasional) antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan menggunakan *casual steps* (Baron dan Kenny, 1986) didapatkan hasil budaya organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dimana berdasarkan hasil perhitungan budaya organisasi memediasi secara sebagian gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja. Hal ini dibuktikan dengan melakukan pengujian dengan strategi *product coefficient* didapatkan hasil jika budaya organisasi tidak memediasi secara penuh gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja. Dari hasil perhitungan berdasarkan strategi *product coefficient* jika terdapat pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Ini menunjukkan jika terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini didapatkan hasil F hitung sebesar 103,509. Setelah dikomparasikan terhadap F tabel didapatkan hasil F hitung > F tabel ($103,509 > 3,0788$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jadi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian dilakukan uji koefisien regresi secara parsial dengan melakukan uji t. Hasil uji t untuk variabel independen kepemimpinan transformasional kepala sekolah didapatkan hasil t hitung sebesar 6,754, kemudian dikomparasikan dengan t tabel didapatkan hasil nilai t hitung > t tabel ($6,754 > 2,27$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh kinerja guru di sekolah.

Kemudian dilakukan uji koefisien regresi secara parsial dengan melakukan uji t. Hasil uji t untuk variabel independen budaya organisasi didapatkan hasil t hitung sebesar 6,666, jika dikomparasikan dengan nilai t hitung didapatkan hasil t hitung > t tabel ($6,666 > 2,72$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Jadi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah. Teori kepemimpinan transformatif sebenarnya merupakan model pendekatan dimana situasi perubahan merupakan bagian dari momen transisi demokrasi, walaupun

tidak semua situasi politik secara teoritis sama, transisi merupakan bagian dari pendekatan yang melibatkan masyarakat umum.

Kepemimpinan transformasional dapat membawa kepala sekolah memiliki pandangan holistik tentang lingkungan sekolah dan memberikan kerangka kerja yang lebih luas untuk memahami masalah yang sulit dan kompleks di sekolah. Melalui pendalaman pemahaman yang lebih baik tentang budaya organisasi sekolah dapat lebih memperdalam nilai-nilai, keyakinan dan sikap yang penting untuk meningkatkan stabilitas dan keberlanjutan organisasi di sekolah.

KESIMPULAN

Hasil analisis terhadap penelitian hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan.
2. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan.
3. Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. (2002). *Motivasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Depdiknas. (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah (Buku)*. Jakarta : Depdiknas.
- Fyans, L. J., & Maehr, M. L. (1979). Attributional style, task selection, and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 71(4), 499–507. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.71.4.499>
- Mulyasa. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Tracey, J. B., & Hinkin, T. R. (1998). Transformational leadership or effective managerial practices. *Group & Organization Management*, 23(3), 220–236. <https://doi.org/10.1177/1059601198233002>
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES. Sudaryono.
- Faisal, Sanapiah. (2007). *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jann E. Freed. et.al. (1997). “A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education”. (<http://www.ed.gov/databases/ERICDigests/ed406962.html>)
- Yukl, G. (1999) An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories. *Leadership Quarterly*, 10, 285-305.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior Sixth edition*. McGraw-Hill International. Edition. New york: Management series.

Rasidin, Disman, Pupu Saeful Rahmat

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Thacker, Jerry L., McInerney, William D. (1992). Changing Academic Culture to Improve Student Achievement in the Elementary Schools. *ERS Spectrum*, v10 n4 p18-23.