

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru-guru SMAK Ebenezer Hutabalang Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2023

Juli Sastra Sitanggang¹, Haposan Silalahi², Maringan Sinambela³, Meditatio Situmorang⁴, Grecetinovitria Butarbutar⁵

¹⁻⁵ Jurusan Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Abstract: *The study aims to determine whether there is an influence of the Principal's transformational leadership on improving the performance of teachers at SMAK Ebenezer Hutabalang. The research hypothesis is that there is a positive influence between the transformational leadership of the Principal on improving the performance of teachers at Ebenezer Hutabalang High School in 2023. This research method is quantitative. The population of all teachers at Ebenezer Hutabalang High School in 2023 amounted to 20 people. Sampling is the entire population so that this research is population research. The research instrument was a closed questionnaire. The results of the analysis requirements obtained the value of $r_{xy} = 0.631 > r_{tabel} = 0.444$ indicate a positive relationship between the transformational leadership of the Principal with teacher performance and obtain a regression equation. Hypothesis testing obtained $F_{hitung} = 11.92 > F_{tabel} = 3.55$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. The study concluded that there is a positive influence between the transformational leadership of the Principal on improving the performance of teachers at Ebenezer Hutabalang High School in 2023 by 39.82%.*

Keywords: *Principal Transformational Leadership, Teacher Performance.*

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap peningkatan kinerja guru-guru di SMAK Ebenezer Hutabalang. Hipotesis penelitian terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap peningkatan kinerja guru-guru di SMAK Ebenezer Hutabalang tahun 2023. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi seluruh guru-guru di SMAK Ebenezer Hutabalang tahun 2023 berjumlah 20 orang. Pengambilan sampel yaitu seluruh populasi sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Instrumen penelitian berupa angket tertutup. Hasil persyaratan analisis diperoleh nilai $r_{xy}=0,631 > r_{tabel}=0,444$ menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan kinerja guru dan memperoleh persamaan regresi $\hat{y} = 13,94 + 0,73X$. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung}=11,92 > F_{tabel}=3,55$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap peningkatan kinerja guru-guru di SMAK Ebenezer Hutabalang tahun 2023 sebesar 39,82%.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan istilah baru bagi masyarakat. Di dalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat memengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat ke arah tujuan tertentu. Dengan demikian, pemimpin dianggap mewakili aspirasi, masyarakat, pemimpin dapat memperjuangkan kepentingan anggota, dan pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagian orang.¹

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan hanya untuk saat ini tapi

¹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dlam Organisasi (Learning organization)* (Cet 3; Bandung: CV, Alfabeta, 2009), Hlm. 119

untuk masa yang akan datang. Pemimpin transformasional bisa juga disebut sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Pemimpin transformasional hadir menjawab tantangan yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi penumbuhan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.²

Kesadaran akan perlunya pemimpin yang berkenan kepada Tuhan dan manusia, merupakan tolak ukur untuk menjadi pribadi yang akan dipakai Tuhan sebagai alat-Nya untuk mempersiapkan pemimpin yang setia dan bertanggungjawab. Sehingga akhirnya kepemimpinan itu memiliki tujuan dan makna yang jelas. Hidup pemimpin yang berkenan kepada Tuhan adalah bukan orang-orang yang mampu berteologi, mengenal dan menjelaskan isi Alkitab, namun pemimpin yang berkenan kepada Tuhan itu adalah mereka (pemimpin) yang telah menghidupi imannya dengan segala tingkah laku rohani dan penghayatan iman yang bisa menghasilkan perubahan dan pembaharuan kepada diri sendiri. Serta membawa dampak yang positif bagi orang-orang di sekeliling mereka dimana pun mereka berada.

Tomalata menuliskan bahwa kepemimpinan Kristen adalah suatu proses terencana yang dinamis dalam konteks pelayanan Kristen (yang menyangkut faktor waktu, tempat dan situasi khusus) yang di dalamnya oleh campur tangan Allah, ia memanggil bagi diri-Nya seorang pemimpin untuk memimpin umat-Nya guna mencapai tujuan Allah dan melalui umat-Nya untuk kejayaan Kerajaan-Nya.³ Bowling mengatakan kepemimpinan Rohani bersifat pribadi bukan karena wilayah pengaruhnya, tetapi karena sumber dan potensi kekuatan pengaruh yang dimilikinya berasal dari Tuhan Yesus Kristus dan diarahkan kepada Yesus Kristus.⁴

Perubahan yang sangat cepat dalam kehidupan masyarakat, akibat perkembangan ilmu dan teknologi, serta berbagai macam-tuntutan berbagai kebutuhan dari berbagai sektor sangat berpengaruh terhadap kehidupan sekolah. Sekolah sebagai sistem terbuka, sistem sosial dan sekolah sebagai wadah perubahan, bukan hanya peka terhadap penyesuaian diri melainkan juga harus dapat mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi selama kurun waktu tertentu. Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan sepenuhnya untuk menghadapi perubahan yaitu kepala sekolah, perilaku kepala sekolah yang

² Aan Komariah dan Cepi Triatna, "*Visionari Leadership Menuju Sekolah Efektif*" (Cet. 3, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), Hlm. 77-78

³ Yakob Tomalata, *Kepemimpinany yang Dinamis*, (Malang: Gandum Mas, 1997). Hlm 43-44

⁴ Bowling, *Kepemimpinan Penuh Kasih Karunia*, (Jakarta: Metanoia, 2001). Hlm 4

mampu memprakarsai pemikiran baru terhadap proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau tujuan, sasaran konfigurasi, prosedur input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan ketentuan perkembangan. Esensi kepala sekolah adalah kepemimpinan pengajaran, seorang kepala sekolah adalah seorang yang benar-benar pemimpin, seorang inovatif. Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah yang jadi kunci keberhasilan sekolah.

Sejalan dengan itu maka salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu di terapkan dan dikembangkan di sekolah yang ada di Indonesia yaitu kepemimpinan transformasional. Dikarenakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan perubahan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem yang baik dan yang benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi tujuan sekolah.⁵

Menurut hasil pengamatan Penulis selama 3 bulan berada di lokasi penelitian SMAK Ebenezer Hutabalang dalam kegiatan Prakter Pengalaman Lapangan (PPL). Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan kepala sekolah SMAK Ebenezer Hutabalang yaitu menjalankan dan memenuhi kriteria kepemimpinan transformasional yakni memiliki wawasan yang luas, mampu melakukan pekerjaan dengan baik, selalu memantau kinerja bawahannya, memberikan ruang besar bagi bawahannya untuk memberikan masukan ataupun saran kemajuan sekolah, kepala sekolah bekerja dengan tegas tidak pandang buluh kepada guru-guru. Selalu memperhatikan kinerja guru-guru. Namun kenyataannya, masih banyak guru yang memiliki kinerja yang masih kurang baik, yaitu baik dari segi merencanakan pembelajaran melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, masih sering datang tidak dengan tepat waktu, masih banyak juga guru yang tidak menggunakan media sebagai bahan pembelajaran. Sehingga, dikhawatirkan mutu Pendidikan bukannya semakin meningkat, tapi justru semakin menurun. Tapi, mesti dipahami bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada guru itu sendiri, melainkan memerlukan bantuan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam sekolah tersebut. Jadi hubungan sosial yang baik dalam sekolah sangat dibutuhkan karena akan berpengaruh terhadap perilaku individu di sekolah tersebut.

Untuk itu kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMAK Ebenezer Hutabalang dipandang sebagai upaya peningkatan kinerja guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja sama antara guru dan kepala sekolah SMAK Ebenezer Hutabalang dan antar guru

⁵ Syaiful Rohaman, "*Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah*", (PT Bumi Aksara, 2002). Hlm 12

dan tenaga kependidikan lain dalam upaya mewujudkan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga, pelaksanaan Pendidikan di SMAK Ebenezer Hutabalang dapat terlaksana secara efisien dan efektif yang berdampak pada produktifitas kinerja guru. Kinerja guru SMAK Ebenezer Hutabalang dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMAK Ebenezer Hutabalang merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMAK Ebenezer Hutabalang sesuai kondisi dan lingkungan kemungkinan dapat meningkatkan kinerja guru yang optimal

Bedasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membantu hal tersebut dalam bentuk uraian skripsi. Karena penulis ingin mengetahui **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja guru-guru SMAK Ebenezer Hutabalang Kec. Badiri Kab. Tapanuli Tengah”**

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan adalah setiap Tindakan yang dilakukan oleh individu tau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Sementara kata transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah suatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, dan sebagainya.⁶

Kepemimpinan tranformasional yang dikemukakan oleh Burns tahun 1978 dalam Nur Zazin dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Kepemimpinan transformasional menurut Burns: “sebuah proses ketika padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.”⁷

Menurut David L. Goetsch dan Stanley B. Davis kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi orang guna menciptakan suatu komitmen total, diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasional atau melebihi pencapaian tujuan tersebut.⁸ Selanjutnya James J. Cribbin mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses

⁶ Sudirman Danim, “*Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah*”. Hlm. 53-54

⁷ Nur Zazin, “*Gerakan menata mutu Pendidikan (teori dan Aplikasi)*” (Cet. I: Jogjakarta : Ar-Ruzz Media 2011). Hlm 200

⁸ David L, Goetsch, dan Stanly B. Davis, “*Manajemen Mutu Total, Ahli Bahasa; Benyamin Molan*” (Jakarta: PT Prenhallindo, 2002). Hlm 169

mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas.⁹ Sementara Gary Johns, mengartikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi yang memungkinkan manajer membuat orang-orangnya bersedia mengajarkan sebagai pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁰

Sedangkan F. E. Fidler dalam Burhanuddin, kepemimpinan adalah suatu proses dimana kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok tergantung pada situasi tugas dan tingkat kesesuaian gaya kepemimpinan, personalitas, dan pendekatan terhadap kelompok yang di pimpin.¹¹ Pada konteks pemimpin dalam Alkitab “Ingatlah akan pemimpin-pemimpin kamu, yang telah menyampaikan firman Allah kepadamu. Perhatikanlah akhir hidup mereka dan contolah iman mereka.” Yang artinya dalam menghormati pemimpin-pemimpin gereja kita, penulis Ibrani menunjukkan kepada kita bahwa kita harus menghormati mereka yang berada dalam posisi yang berwenang, jika yaitu, mereka taat kepada Firman dan hidup di atas celan (Titus 1:6).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai model kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada di dalam sekolah (guru, siswa, pegawai, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.¹²

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan ujung tombak dan kemudi bagi jalannya Lembaga Pendidikan. Lembaga Pendidikan tanpa memiliki pemimpin yang adaptif dan kreatif, menyebabkan kurang optimalnya Lembaga Pendidikan, bahkan dapat mengalami kemunduran. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya antara pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi lebih tinggi.¹³

Para pemimpin transformasional adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan meyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.¹⁴ Dan kepemimpinan

⁹ James J. Cibbrin, “*Kepemimpinan Strategi Mengaktifkan Organisasi, Rohmulyati Hamza*” (Jakarta:Pustaka Binawa Pesindo, 1982). Hlm 12

¹⁰ Gary Johns, “*Organizational, (Unitedof America: Happer Collins Collage Publiser 1996)*”Hlm 305

¹¹ Burhanuddin, “*Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*” (Jakarta; Bumi Aksara, 1994). Hlm 120

¹² Mukthar, “*Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*” (cet, I; Jakarta: Gunung Persada, 2009). Hlm 78-79

¹³ Cucu Sumaryani, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Produktivitas Sekolah*” (Bandung: Alfabeta, 2009). Hlm 61

¹⁴ Aan Komariah dan Cepi Tritna, “*Visioner Leadership Menuju Sekolah Efektif*”. Hlm 77-78

transformasional akan membangkitkan dirinya hanya semata-mata untuk jalan kebenaran, keadilan kemerdekaan, kasih sayang, persaudaraan, menenangkan hati dan pikiran karyawan, pembelajaran karyawan dan demi perubahan dan perbaikan bersama.¹⁵

Bedasarkan pernyataan yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang memotivasi bawahannya untuk mencapai cita-cita yang lebih tinggi dan memiliki visi ke depan yang jelas. Menurut penulis kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki perubahan terhadap bawahan untuk memberikan kebebasan berfikir dan bekerja sesuai dengan keahliannya sendiri dengan mempertimbangkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam konteks Alkitabiah

Seorang pemimpin transformasional kristiani harus memiliki empat aspek dalam dirinya yaitu; karakter, kompetensi, pendirian, dan komitmen¹⁶

Aspek pertama adalah *Character*. Karakter adalah yang menjadi penunjang dari arah kepemimpinan seseorang seperti tertera dalam Alkitab yang memberikan suatu kualifikasi kepemimpinan (I Tim 3:1-7; Tit 1:5-9). Karakter adalah elemen terpenting dari kepemimpinan, ini berlaku baik di dunia kepemimpinan sekuler, terlebih lagi di dunia kepemimpinan Rohani. Karakter bicara tentang kekudusan (I Pet 1:14-19), kerendahan hati (Mat 7:1-5) dan kebiasaan menjadikan hidup kudus dan rendah hati menjadi gaya hidupnya. Kebiasaan atau gaya hidup ini harus diupayakan terus menerus, menunjuk pada ayat Alkitab I Korintus 9:24-27. Kartono menulis bahwa karakter adalah bentuk organisasi dari kehidupan perasaan, pengenalan dan kehendak yang diarahkan pada sistem nilai, dan diekspresikan dengan relatif konsekuen pada pencapaian nilai-nilai yang ingin dicapai.¹⁷

Aspek kedua yang sangat menunjang berhasilnya suatu kepemimpinan adalah kecakapan atau kompetensi dari seorang pemimpin. menurut Maxwell, Kompetensi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengatakannya, merencanakannya, dan melakukan dengan sedemikian rupa sehingga orang lain mengetahui bahwa ia mengetahui caranya, dan mengetahui bahwa mereka ingin menjadi pengikutnya.¹⁸

Aspek ketiga adalah pendirian. Bagian ini menjelaskan bagaimana pengertian seorang calon pemimpin terhadap kebenaran Alkitab, makna Salib dan kebangkitan Yesus. Seorang pemimpin harus mampu menjaga agar arah kepemimpinannya tetap fokus pada kepentingan pekerjaan Tuhan, bukan pada ambisi pribadinya. Refleksi dirinya terhadap visinya harus tetap

¹⁵ Mohammad Karim, "Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam". Hlm 119-122

¹⁶ David Handojo, "Personel Leadership" Malang: Penerbit Alumni, 1980. Hlm 50

¹⁷ Kartini Kartono "Teori Kepribadian" (Bandung: Penerbit Alumni 1980). Hlm 50

¹⁸ Jhon C, Maxwell *The 21 Indispensable Qualities of the Leader*" (Bandung: Interaksa, t.t). Hlm 47

dijaga agar tidak keluar dari jalurnya. Penyerahan dirinya yang kuat kepada Tuhan dilatih melalui kehidupan doa dan Firman yang merupakan alat pengontrol yang kuat dalam pengendalian ambisi dirinya. Pendirian adalah cermin dari kedalaman pemahaman seorang pemimpin Rohani dalam memaknai salib Kristus secara pribadi yang tercermin pada sikap hidupnya yang teguh bersandar pada Tuhan. Beriman kepada Kristus.¹⁹

Aspek ke empat adalah Komitmen. Orang tidak akan mengikuti para pemimpin yang tidak memiliki komitmen.²⁰ Jones mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tidak mempunyai komitmen yang kuat pada cita-citanya tidak akan mampu menggugah komitmen dari orang-orang lain. Contohnya pemimpin yang memegang teguh komitmen pada cita-citanya adalah Yesus, Ia bersedia berjalan sendirian, dan memang melakukannya ketika tiba saat untuk membayar harga komitmennya.²¹ Kepemimpinan Rohani mempunyai komitmen langsung kepada Yesus sebagai penebus dan Tuhan. Sekali kita meletakkan komitmen ini maka segala perilaku kepemimpinan kita harus berpadanan dengan apa yang digariskan Kristus sendiri. Memang seorang pemimpin dalam mengekspresikan kepemimpinannya akan berbeda satu dengan yang lain dan memang setiap manusia adalah unik, tetapi yang terpenting tetap adanya alat control yang mengendalikan dan menjaga agar komitmen tidak dilanggar.

Komitmen adalah bagian dari integritas. Integritas berasal dari bahasa latin “*integrare*” yang artinya “menjadi utuh” dan diadopsi kedalam bahasa inggris sebagai “*integrity*”. Jadi, integritas adalah tentang sesuatu kesatuan yang utuh. Pemimpin dengan integritas adalah seorang yang mempunyai kepribadian utuh dalam kata perbuatan. Komitmen adalah sebuah jangkar yang membuat seorang pemimpin tidak mudah terseret arus di saat gelombang besar menerpa. Komitmen adalah sebuah janji yang diucapkan pada diri sendiri.²²

Transformasional adalah proses pembentukan pola pikir, sikap dan perilaku untuk membangun karakter manusia baru yang memiliki nilai lebih bagi organisasi²³ Pemimpin transformasional mempunyai nilai-nilai yang diperjuangkan. Pemimpin transformasional yang mengubah harus mendasarkan nilai-nilai mereka pada Kitab Suci, nilai-nilai yang diajarkan Yesus adalah; Kebenaran (Yoh 8:32), Firman Allah (Luk 6:46-49), Kasih (Mark 12:29-31) Iman (Mark 11:22-24) Penginjilan (Luk 10:16) Saksi (Mat 10:32), Ibadah (Mark 11-17),

¹⁹ Innawati, *Peranan kepemimpinan Transformasional Gembala Sidang Pertumbuhan Gereja Masa Kini*, Missio Ecclesiae, 2016. Hlm 79

²⁰ Barna Leader, t.t .., Hlm 31-32

²¹ Laure Beth Jones “*Yesus CEO*” (Jakarta: Penerbit Mitra Utama, 1997). Hlm 48

²² Innawati, *Peranan Kepemimpinan Transformasi Gembala Sidang Bagi Pertumbuhan Gereja Masa Kini*, Jurnal Missio Ecclesiae 2016. Hlm 79

²³ Aribowo Prijosaksono & Marlan Mardianto, “*The Power Of Transformation*” (Jakarta: Gramedia, 2005). Hlm 12

Pelayanan (Mat 20:25-28), Doa (Luk 11:2-4, 13; 18:4-8), Pemberian (Mark 12:43-44; Luk 21:2-4) Pertumbuhan (Yoh 17:19-26), Kesatuan (Yoh 17:11).²⁴

Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang visioner. Visi harus datang dari dalam, kita tak bisa membeli atau memintanya dari orang lain. Kreativitas dan hasrat seseorang dapat menjadi sumber visinya. Visi timbul dari pengalaman. Visi tumbuh dari masa lalu sang pemimpin serta pengaruh orang-orang di sekelilingnya dalam sejarah kehidupannya. Visi memenuhi kebutuhan orang lain. Visi yang sejati memiliki jangkauan yang luas, tak hanya melibatkan orang lain namun juga memberikan nilai tambah bagi orang lain. Visi yang besar melayani orang lain. Visi membantu mengumpulkan sumber-sumber daya. Semakin besar, menarik, dan menantang sebuah visi, maka akan menarik semakin banyak sumber-sumber daya. Setelah visi dapat ditangkap, keberhasilan seorang gembala sidang transformasional ditentukan oleh seberapa jauh ia melakukan persiapan. Saat seorang mempersiapkan dirinya dengan lebih baik, maka ia akan lebih percaya diri dan mendapat kepercayaan dari orang-orang lain. Saat pemimpin transformasional telah menentukan visi bagi organisasinya, pemimpin harus membuat perencanaan dan mengkoordinir sumber daya manusia untuk bergerak mencapai visinya itu.²⁵ Pemimpin transformasional adalah pribadi kreatif dan inovatif. Kreativitas adalah kemampuan untuk melihat solusi dan memperbaiki masalah.²⁶ Pemimpinan karismatik memberi keteladanan pada para pengikutnya dalam pengorbanan diri, hidup dalam kebenaran Alkitabiah dan menjadi model dari pribadi Allah. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang baik. Para pemimpin transformasional adalah pemelihara domba, mereka peka terhadap para pengikutnya.

Sebagai seorang pemimpin Kristen yang berkarakter Kristus, sudah semestinya kita bukan hanya menjadi pemimpin yang mau melayani, tetapi juga harus mampu menjadi pemimpin yang dapat mengubah kondisi yang tidak baik menjadi baik. Bahkan, dapat mengubah cara berperilaku dan berpikir orang-orang yang kita pimpin. Itulah yang kita sebut kepemimpinan transformasional.

Sebagai akhir pada pembahasan kepemimpinan transformasional ini, penulis merangkumkan bahwa inti dari kepemimpinan transformasional kristiani adalah sebagai berikut: seorang pemimpin transformasional dapat merubah hidup orang lain dengan keberadaan dirinya. Seorang pemimpin transformasional mengubahkan hidup orang lain melalui diri dan kehidupannya. Eksistensi dirinya memberikan perubahan bagi orang lain dan

²⁴ Jerry C. Wofford "Kepemimpinan Kristen Yang Mengubahkan" (Yogyakarta: Andi, 2008). Hlm 5

²⁵ Jhon C, Maxwell *The 21 Indispensable Qualities of the Leader*" (Batam: Iteraksa, t.t). Hlm 209-211

²⁶ Jerry C. Wofford "Kepemimpinan Kristen Yang Mengubahkan" (Yogyakarta: Andi, 2008). Hlm 5

lingkungan di mana dia berada. Disini dibutuhkan kemampuan berkomunikasi dari sang pemimpin kepada orang di luar dirinya. Komunikasi berakar dan bertumbuh dari dalam diri dalam diri pemimpin untuk di bagikan ke dunia di luar dirinya. Ini bicara soal karakter, pendirian, dan komitmen yang berakar pada Tuhan yang didukung oleh kompetensi dari sang pemimpin tumbuh menjadi identitas yang kuat tentang siapa dirinya di mata Tuhan, menjadi suatu kekuatan yang menjadikan dirinya memiliki integritas, dan tetap menjaga keintiman secara vertikal dan horizontal dengan Tuhan dan sesama manusia. karakter seorang pemimpin adalah jiwa dari kepemimpinan. Kepemimpinan tanpa seorang pemimpin yang berkarakter, tak akan berhasil. Karakter seorang pemimpinlah yang mengerakkan kepemimpinannya. Karakter seorang pemimpin yang baik mendahului kesuksesan kepemimpinannya.

Komunikator-komunikator kristiani adalah saksi-saksi Kristus. Semua pemimpin transformasional kristiani adalah komunikator kristiani. Identitas kita adalah terang dunia dan garam dunia. Tugas kita adalah melaksanakan amanat agung Tuhan (Mat 28:19-20)

Pengertian Kinerja Guru

Pendidikan formal, tapi biasa juga di Gereja, di rumah, organisasi dan lain sebagainya.

Menurut Syaiful Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkribadian mulia. Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka di Pundak guru diberikan tanggungjawab yang berat. Mengemban tugas yang berat lebih berat lagi mengemban tanggungjawab. Sebab tanggungjawab guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga diluar sekolah. Pembinaan yang harus guru berikan pun tidak hanya secara kelompok, tetapi juga secara individual. Hal ini mau tidak mau menurut guru agar selalu memperhatikan siswa dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi di luar sekolah sekalipun.²⁷

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga oleh perilaku dalam bekerja.²⁸ Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.²⁹

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam organisasi. Kinereja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.

²⁷ Syaiful Bahri Djamarah, "*Guru dan anak Didik dalam intraksi Edukatif*" (Cet. I; Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000). Hlm 31-32

²⁸ Supardi, "*Sekolah Efektif*" (Konsep Dasar dan Praktiknya). Hlm54

²⁹ Supardi "*Sekolah Efektif*" (Konsep Dasar dan Praktiknya). Hlm55

Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tapi juga kepada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel.³⁰

Mulkhan dalam Mifta Thiha menjelaskan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan sumber daya manusia yang dapat memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi ditunjukkan dari proses berlangsungnya kegiatan kegiatan untuk mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan aktivitas harus sering melakukan monitoring, penilaian dan review pada kinerja sumber daya manusia.³¹

Menurut Byars dalam Robbins P. Steppen, kinerja guru diartikan sebagai hasil usaha seorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan juga perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja guru merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi yang digunakan individu dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan pekerjaannya. Persepsi guru merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha dalam pekerjaan secara optimal. Pendapat lainnya kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjanya menurut kriteria tertentu yang berlaku.³²

Sedangkan Hasibuhan, mengemukakan kinerja guru adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai orang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.³³

Oleh karena itu kinerja guru memiliki keterkaitan yang sangat erat, kinerja memiliki makna positif seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja dan memahami arti sebuah kinerja diperlukan penilaian secara khusus yang dilakukan orang yang juga memiliki kemampuan dan keahlian bidang pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru merupakan

³⁰ Abdul Munir Mulkhan, *"Paradigma Intelektual Muslim"*, (Yogyakarta: Sirepress, 2003). Hlm 134

³¹ Miftah Thiha, *"Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku"* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007). Hlm 64

³² Robbins P. Steppen, *"Perilaku Organisasi, Jilid Pertama"* (Jakarta: Prenhallindo, 2000). Hlm 112

³³ Hasibuhan, *Manajemen Personalia (manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001). Hlm 34

kemampuan seseorang untuk melakukan suatu suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.³⁴

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi dan kesesungguhan dalam melaksanakan tugasnya yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya serta sesuai dengan tujuan yang di tetapkan. Dengan demikian, artinya guru berkewajiban untuk mengajarkan ilmu pengetahuan kepada siswa-siswanya agar siswa-siswa tersebut menjadi cerdas dan pintar, bermoral, karakter baik, kemampuan yang bermutu, sikap menghargai.

Kerangka Berfikir

Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Baik atau tidaknya kinerja seorang kepala sekolah dilihat dari bagaimana dia menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin Pendidikan dengan memimpin para guru, dengan membina Kerjasama yang harmonis antar anggota staf sehingga mampu membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi bawahan yang doipimpin serta menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan yang baik, Kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin guru menjadi optimis untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dan kemampuannya menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu tenaga pendidik (guru). Pengaruh tersebut diwujudkan melalui ciri-ciri kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu *Idealized influence, inspirational motivation, intellectual, individual consideration*. Pengelolaan ciri kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran, dengan demikian keberhasilan tujuan Pendidikan akan mudah tercapai.

Kinerja guru dalam kelas merupakan faktor yang dominan dalam menentukan motivasi belajar anak serta kualitas pembelajaran. Artinya jika guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, maka akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dipahami karena guru yang mempunyai kinerja bagus dalam kelas akan mampu menjelaskan materi dengan baik kepada anak-anak, mampu menumbuhkan motivasi anak dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan anak dalam proses pembelajaran

³⁴ Abi Sujak, Kepemimpinan, *Manajer (Eksistensinya dalam perilaku Organisasi)*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2000). Hlm 147

sehingga anak akan mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan anak dalam proses pembelajaran sehingga anak akan memiliki semangat dan motivasi dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikutinya, serta anak akan merasa mudah dalam menerima materi yang disampaikan oleh guru.

Kinerja guru merupakan kesuksesan seorang guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dihasilkan dari tingkah laku kerjanya yaitu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan serta pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja. Tolak ukur kinerja guru dapat dilihat melalui kegiatan perencanaan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan penilaian kegiatan pembelajaran, dan tindak lanjut hasil pembelajaran.

Hipotesa Penelitian

Dalam penelitian ilmiah, sebelum mendapatkan hasil yang pasti maka terlebih dahulu merumuskan hipotesa. Hipotesa disusun berdasarkan kerangka teoritis, sehingga arah kegiatan menjadi jelas. Arikunto, menyatakan bahwa hipotesa penelitian adalah suatu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitaian sampai terbukti melalui data yang terkumpul³⁵

Bedasarkan pengertian di atas maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini yakni; “Terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-Guru SMAK Ebenezer Hutabangang Kec. Badiri Kab. Tapanuli Tengah”

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Memperoleh kemudahan dan kejelasan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Lebih lanjut menurut Sugiyono metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistis, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ststistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.³⁶

HASIL PENELITIAN

Uji Hubungan yang Positif

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang positif antara variabel X (kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah) dengan variabel Y (kinerja guru), maka

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

³⁵ Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2010), Hlm 64.

³⁶ Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*” (Edisi Revisi VI), (Cet XIII, Jakarta: Rineka Cipta, 2006). Hlm 130

digunakan rumus Korelasi *Product Moment Pearson* dengan nilai simpangan oleh Arikunto (2013:213) sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tabel Penolong Untuk Perhitungan Korelasi X dengan Y

No Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	58	56	3364	3136	3248
2	52	52	2704	2704	2704
3	51	47	2601	2209	2397
4	55	55	3025	3025	3025
5	51	55	2601	3025	2805
6	54	55	2916	3025	2970
7	53	51	2809	2601	2703
8	53	50	2809	2500	2650
9	56	55	3136	3025	3080
10	51	54	2601	2916	2754
11	51	53	2601	2809	2703
12	52	49	2704	2401	2548
13	52	54	2704	2916	2808
14	59	57	3481	3249	3363
15	52	49	2704	2401	2548
16	50	51	2500	2601	2550
17	53	51	2809	2601	2703
18	52	52	2704	2704	2704
19	53	51	2809	2601	2703
20	55	56	3025	3136	3080
Jumlah	1063	1053	56607	55585	56046

Dari tabel 4.5. diketahui:

$$\sum X = 1063$$

$$\sum Y = 1053$$

$$\sum X^2 = 56607$$

$$\sum Y^2 = 55585$$

$$\sum XY = 56046$$

Dengan demikian maka dapat dihitung nilai r_{xy} sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{20 \times 56046 - 1063 \times 1053}{\sqrt{\{(20 \times 56607) - (1063)^2\} \{(20 \times 55585) - (1053)^2\}}} \\ &= \frac{1120920 - 1119339}{\sqrt{\{(1132140) - (1129969)\} \{(1111700) - (1108809)\}}} \\ &= \frac{1581}{\sqrt{(2171)(2891)}} \\ &= \frac{1581}{\sqrt{6276361}} \\ &= \frac{1581}{2505,2667} \\ &= 0,63107 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 0,631

Berdasarkan hasil perhitungan r_{xy} dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment Pearson* tersebut diperoleh nilai $r_{xy}=0,631$. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai $r_{tabel}(\alpha=0,05, IK=95\%, n=20)$ yaitu 0,444. Diperoleh nilai $r_{hitung}=0,631 > r_{tabel}=0,444$ dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y yaitu hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan peningkatan kinerja guru-guru SMAK Ebenezer Hutabalang Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2023.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan berdasarkan teori

1. Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah merupakan model kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan mendorong semua unsur yang ada di dalam sekolah yaitu guru, siswa, pegawai, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah. Seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Indikator Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah yaitu: a) *Idealized influence*; b) *Inspirational motivation*; c) *Intellectual stimulation*; d) *Individual consideration*.
2. Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi dan kesesungguhan dalam melaksanakan tugasnya yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya serta sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja guru yaitu: a) kompetensi pedagogik; b) kompetensi kepribadian; c) kompetensi sosial; d) kompetensi profesional.
3. Dari hasil penelitian maka diketahui bahwa dari uji hipotesa diperoleh nilai $F_{hitung}=11,92 > F_{tabel}=3,55$ maka hipotesa penelitian diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap peningkatan kinerja guru-guru di SMAK Ebenezer Hutabalang Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2023 yaitu sebesar 39,82%.

4. Berdasarkan teoritis dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru-guru di SMAK Ebenezer Hutabalang Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2023.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberi saran kepada:

1. Kepala Sekolah hendaknya mempertahankan pencapaian yang sudah baik dalam kepemimpinan transformasional yaitu senantiasa memberikan perhatian kepada para guru dan pegawai sekolah. Dengan adanya perhatian yang baik maka Kepala Sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru dan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik di sekolah. Kepala Sekolah hendaknya meningkatkan pencapaian yang masih kurang dalam kepemimpinan transformasional yaitu supaya lebih sungguh-sungguh membuat kerangka permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah untuk mempermudah menemukan pemecahan masalah.
2. Guru hendaknya mempertahankan kinerja yang sudah sangat baik yaitu selalu menyusun rancangan pembelajaran. Dengan adanya rancangan pembelajaran maka guru mampu mengelola kelas dan pembelajaran dengan baik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Guru hendaknya meningkatkan kinerja yang masih kurang yaitu harus mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik. Dengan teladan guru yang baik maka dapat mengarahkan siswa berperilaku yang baik dan mendukung keberhasilan belajar siswa dengan teladan guru yang disiplin dalam mengajar.
3. Prodi Kepemimpinan Kristen hendaknya memfasilitasi mahasiswa agar lebih memahami tentang kepemimpinan transformasional dengan mengadakan pelatihan agar dapat mengaplikasikannya di lingkungan gereja maupun masyarakat.
4. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar tidak meneliti hal yang sama karena penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sudah berada dalam kategori baik dan mempunyai pengaruh yang cukup besar. Oleh karena itu cobalah pada aspek yang berbeda seperti hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru maupun dengan kepemimpinan kristen

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cipi Triatna Visionari Leadership Menuju Sekolah Efektif, Cet. III, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005
- Abdul Munir Mul Khan, Paradigama Intelektual Muslim; Yogyakarta: Sippres, 2003

- Arikunto Suharsimi, 200&2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta; PT Rineka Cipta, 2006
- Barna George, *Leader on Leadership*, Malang: Gandum Mas, 2005
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara 2007
- Bowling, Jhon C, *Kepemimpinan Penuh Kasih Karunia*, Jakarta: Metatonia, 2001
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik dan Intraksi Edukati, Cet. I*; Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2000
- David L, Goetstch dan Stanly B. Davis, *Manajemen Mutu Total*, Ahli Bahasa; Benyamin Molan, Jakarta: PT Prenhalindo, 2002
- Gary Jhons, *Organizational. United Of America: Happer Collins Cllage Publiser*, 1996
- Handojo David, "Personel Leadership" Malang: Penerbit Alumni, 1980.
- James J. Cibbrin, *Kepemimpinan Stategi Mengaktifkan Organisasi*, Rohmulyati
- Kartono Kartini, *Teori Kepribadian*, Bandung: Penerbit Alumni, 1980
- Laure Beth Jones "Yesus CEO" Jakarta: Penerbit Mitra Utama, 1997.
- Maxwell Jhon, *The Indespensable 21 Qualities If a Leader*, Bandung: Interaksa, t.t
- Mukthar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan, Cet. I* Jakarta; Gaung Persada, 2009
- Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam, Cet I*; Malang; UIN-MALIKI PRESS
- Mifta Thia, *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Prijosaksono, Ariwibowo & Marlan Mardianto, *The Power Of Transformation*, Jakarta: Gramedia, 2005
- Sujak, Abi. *Kepemimpinan Manajer*, Penerbit CV. Rajawali. Jakarta, 2000
- Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya), Cet. I*; Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2013
- Syaiful Rohaman, *Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Wahyudi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi (Learning Organization), Cet. 3* Bandung: Cv Alfabeta, 2009
- Tomalata Yakob, *Kepemimpinan yang Dinamis*, Malang: Gandum Mas, 1997
- Wofford Jerry C, *Kepemimpinan Kristen yang Mengubahkan*, Yogyakarta: Andi, 2008
- Zazin, Nur. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan (Teori dan Aplikasi), Cet. I*; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011