

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN 8 Blitar

Sulistiyowati¹, Ratna Dewi Mulyaningtyas²

¹Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

²Magister Agribisnis Universitas Islam Kadiri

Email: sulistiyowati171172@gmail.com

Abstract

Teachers have a very important role in the continuity of learning in schools, as well as the success in implementing the curriculum in schools. Teacher performance is influenced by many factors, there needs to be teacher motivation to carry out active, creative and innovative tasks. The Principal plays an important role in determining the success of achieving the Vision and Mission in the school. The presence of a leader can help an organization smoothly achieve its goals and success. Leaders at MTs Negeri 8 Blitar use a transformational leadership style, which leads to the process of building a commitment towards organizational goals and giving confidence to followers to achieve these goals. Job satisfaction has quite a big influence on improving teacher performance so that efforts to improve performance are carried out through increasing job satisfaction. The higher the job satisfaction, the higher the teacher's performance.

This research is quantitative research conducted at MTs N 8 Blitar by distributing research questionnaires to 35 teachers as respondents. The tool for analyzing data is SPSS.

The results of data processing prove that the variable indicators have met the validity and reliability tests. Transformational leadership and job satisfaction variables have a significant influence on teacher performance.

Keywords: transformational leadership; job satisfaction; teacher performance

Latar Belakang Teoritis

Pendidikan terus mengalami perkembangan yang signifikan sebagai respons terhadap perubahan dalam masyarakat, teknologi, dan kebutuhan pekerjaan. Beberapa tren dan perkembangan dalam pendidikan saat ini melibatkan beberapa aspek utama, seperti teknologi, metode pengajaran, dan fokus pada keahlian tertentu. Memasuki Era globalisasi memfasilitasi akses yang lebih besar terhadap informasi dan sumber daya pendidikan melalui teknologi, seperti internet dan platform pembelajaran online. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia berkualitas sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan supaya dapat memenangkan persaingan itu.

Peran guru di dalam kewajibannya di sekolah tidak lepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah. Guterres dan Supartha (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan

kepuasan dan kinerja pegawai yang maksimal. Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai guru untuk lebih berprestasi dalam kinerja dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai bentuk menjanjikan kepemimpinan untuk memajukan lembaga pendidikan karena dapat menyebabkan perubahan penting, menyelesaikan masalah-masalah utama, dan menciptakan paradigma baru. Menstimulasi semangat para kolega dan pengikut-pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru. Hal ini diperkuat dengan pemaparan Brown and Keeping bahwa pemimpin transformasional yang ditandai dengan kemampuan memimpin untuk mengartikulasikan visi bersama tentang masa depan, secara intelektual menstimulasi karyawan (Bush, 2006).

Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Porter dalam Ardana dkk kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu

yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (factual).

Prabu Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Moh. Pabundu Tika (2011: 68) mengemukakan bahwa “kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Pada umumnya, pengertian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 2011).

Uji Validitas data digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid bila mampu mengungkapkan suatu hal yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$, sebaliknya jika tidak valid nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r < 0,3$ (Sugiyono, 2012).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban responden terhadap pernyataan merupakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melakukan nilai perbandingan Cronbach alpha. Bila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan instrumen bernilai reliabel.

Pengujian ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghozali (2016)

menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu, artinya bila nilai yang dihasilkan kecil dapat diartikan kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk melakukan prediksi variasi variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang dimasukan bersama-sama mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (Ghozali, 2016).

Uji ini untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan perbedaan antara nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. (Ghozali, 2016).

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi variabel penelitian merupakan pembahasan dari hasil sebaran kuesioner atau penjelasan deskriptif pada variabel yang digunakan pada penelitian terhadap masing-masing variabel indikatornya. Untuk menentukan nilai kategori atas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), rumus untuk mencari interval jelas adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

Indikator	Rerata
Kepemimpinan Transformasional	4.37
Kepuasan Kerja	4.37
Kinerja Guru	4.44
Rata-rata	4.40

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh rerata seluruh variabel penelitian tertinggi adalah variabel kinerja guru sebesar 4.44. Keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Mts N 8 Blitar memiliki peran yang dominan dalam pencapaian visi dan misi Madrasah. Guru di MTsN 8 Blitar terdiri dari guru profesional..

Indikator	Rerata
Pengaruh Ideal	4.37
Motivasi Inspirasi	4.39
Stimulasi Intelektual	4.38
Pertimbangan Individual	4.40
Pengembangan Pemberdayaan	4.32
Rata-rata	4.40

Sumber: Data primer diolah (2024)

Diantar variabel di atas nilai yang paling tinggi adalah indikator pertimbangan individual sebesar 4.40 hal ini menunjukkan bahwa Kepala MTsN 8 Blitar memberikan perhatian dan pendekatan bawahan dengan baik, memotivasi guru untuk lebih berkembang, memberikan penghargaan atas kinerja guru dan selalu memberikan nasehat dengan interaksi personal yang baik.

Indikator	Rerata
Pembayaran	4.39
Pekerjaan	4.36
Kesempatan Promosi	4.39
Atasan	4.39
Rekan Kerja	4.40
Rata-rata	4.40

Sumber: Data primer diolah (2024)

Variabel kepuasan kerja di atas yang paling tinggi adalah indikator rekan kerja dengan nilai 4,40 hal ini menunjukkan bahwa pada guru MTsN 8 Blitar mempunyai hubungan kerja atau tim kerja yang sangat baik. Guru mempunyai hubungan yang kompak dan harmonis, rekan kerja yang bersahabat saling membantu secara teknis serta lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kepuasan kerja guru pada MTsN 8 Blitar. Variabel kepuasan kerja guru memiliki pengaruh sama besarnya dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, hal ini bisa di lihat dari rerata kedua variabel memiliki nilai yang sama yaitu 4.37.

Indikator	Rerata
Perencanaan Bahan Ajar	4.45
Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	4.42
Evaluasi Pembelajaran	4.49
Rata-rata	4.45

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari hasil penelitian Kinerja Guru di atas indikator tertinggi adalah Evaluasi pembelajaran, hal menunjukkan bahwa guru MTsN 8 Blitar mampu melakukan penilaian belajar dan mampu mengetahui tercapainya tujuan belajar dan arah pembelajaran siswa dengan baik.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui valid tidaknya sebuah kuesioner

apabila dinilai rhitung lebih besar dari rtabel. Kriteria validitas yang digunakan dengan $n = 35$ pada taraf signifikansi 5% ($0,05$) $df = n-2$ maka di peroleh r tabel sebesar 0,334. Adapun hasil pengukuran uji validitas terhadap penelitian dengan menggunakan SPSS 25.

Hasil uji reliabilitas pada item pernyataan yang dinyatakan valid bahwa semua item pertanyaan telah reliabel. Hasil uji statistika Cronbach Alpha Coefficient yang dilakukan oleh (Darsini et al., 2020) didapatkan $> 0,700$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja guru reliabel yang hasilnya didapatkan nilai Alpha Cronbach menunjukkan bahwa ketiga variabel yang telah diujikan dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan sebuah penelitian.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,177	,363		,487	,629
	KK1.3	,703	,118	,691	5,974	,000
	KT1.1	,273	,121	,260	2,251	,031

a. Dependent Variable: KG1.3

Pada tabel “Coefficients” di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.177 + 0.703X_1 + 0.273X_2$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,820	,809	,22095

a. Predictors: (Constant), KT1.1, KK1.3

Berdasarkan hasil pengujian data, diperoleh nilai koefisien determinan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. $R = 906$, yang berarti bahwa koefisien korelasi antar variable bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel kinerja guru (Y).
2. Koefisien determinan atau R Square diperoleh nilai sebesar 820, artinya bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat dengan

variabel kinerja guru (Y) berpengaruh sebesar 82%, sisanya adalah faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,124	2	3,562	72,960	,000 ^b
	Residual	1,562	32	,049		
	Total	8,686	34			

a. Dependent Variable: KG1.3

b. Predictors: (Constant), KT1.1, KK1.3

Berdasarkan hasil uji F dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 72.960. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja guru.

Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis dengan tingkat keyakinan 95%, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample dengan nilai signifikan adalah sebesar 0.000, artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Menurut Ghozali (2016), apabila nilai signifikansi $F < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan indikator t value dibandingkan dengan nilai t tabel. Hipotesis akan dinyatakan di terima apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja (X2) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 5,974 dengan dengan sig 0,025. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Menurut Ghozali (2016),

apabila nilai signifikansi $F < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja guru(Y).

Dari perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 1,596$ dengan $F_{tabel} = 72.960$ pada $\alpha = 0.05$ dan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 32, dengan persamaan regresi = $0,703x_1 + 0,273x_2$. Maka tolak H_0 atau H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh secara bersama antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru, dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang bernilai positif. Keadaan ini berarti bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan sekolah dan kinerja guru akan berdampak juga terhadap kenaikan nilai kinerja guru pada MTs Negeri 8 Blitar.

Gaya kepemimpinan di Mts Negeri 8 Blitar memberikan pengaruh terhadap iklim kerja di sekolah, gaya kepemimpinan yang sesuai akan memberikan inspirasi positif kepada semua bawahan termasuk guru dan staf TU yang bekerja di sekolah. Keadaan ini akan langsung memberikan dampak positif terhadap memingkatnya kinerja di sekolah. Pemimpin yang transformasional mampu menumbuhkan perasaan dihargai, terinspirasi serta mendapat pendampingan yang berkualitas bagi karyawannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi terikat secara psikologis pada pekerjaannya.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang merasa terpenuhinya gaji yang diterima, kesempatan untuk berkembang, memiliki atasan yang mendukung, adanya tunjangan, mendapat apresiasi, kebijakan yang ditetapkan, rekan kerja yang baik, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, serta komunikasi yang baik di sekolah akan meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, membuat strategi pembelajaran yang kreatif, membuat

rancangan pembelajaran, dapat memajemen kelas yang baik, dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Kepemimpinan Transfromasional dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh bersama terhadap Kinerja Guru.

E. Rekomendasi

Satuan Pendidikan senantiasa melakukan evaluasi di lingkungan sekolah demi peningkatan kinerja guru. Guru di tuntut untuk bisa mengembangkan diri dan mengoptimalkan kinerja dengan dengan mengikuti kegiatan workshop, seminar atau pelatihan pendidikan lainnya.

F. Referensi

- Abdussamad, Juriko, (2014), Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan pemuda dan Olah Raga Propinsi Gorontalo. Desertasi, Pascasarjana Unirsitas Makasar.
- Andang. (2014). Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah. Yogyakarta: Arruz Media.
- Arifin, Zaenal. (2009). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Awamleh, R., Evans, J., Mahate, A. (2005). A Test of Transformasional and Transactional leadership Styles on Employees“ satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector. *Journal of Comparative International Management*, 8(1), 3- 19.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanateof Oman, *Journal of Psychology*. Vol 1, pp. 295-299.
- Azwar, S (2014). Penyusunan Skala Psikologi. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bafadal, Ibrahim. (2007). Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Barnawi & Arifin. (2014). Kinerja guru Proseional. Yogyakarta: Arruz Media.
- Bass, B. M. (1990). Bass and Stogdill“s Hand Book of Leadership. New York: Free Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizationaldevelopment. *Research in Organizational Change anddevelopment*, 4. 231-272.
- Boateng, C. (2012). Leadership styles and Effectiveness of Principals of Vocational Technical Institutions in Ghana. *American International Journal of ContemporaryResearch*, 2/(3), 128-134.
- Bungin, B. (2011). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan public dan ilmu sosial lainnya, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Castillo, J. X. and J. Cano. (2004). Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty, *Journal of Agricultural Education*. Vol 45, No 3, pp. 65-74.
- Cavazotte, F., V. Moreno, and M. Hickmann. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance, *The Leadership Quarterly*. Vol 23, hlm: 443 – 455.
- Cham, Sam M. dan Tuti S. Cham. (2005). Analisis SWOT Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Danim, S. (2011). Pengembangan Profesi Guru. Jakarta: Prenada Media Group.
- Damayanthi, Diniyah. (2005). Pengaruh Insentif, Pendidikan, dan Senioritas terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Tesis tidak dipublikasikan. Surakarta: Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah.
- Delly. (2016). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Teori, Konsep, dan Aplikasi). Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas. (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Agama Islam RI. Al-Quran terjemahan. (2015). Bandung: CV Darus Sunnah. Departemen Pendidikan nasional. 2000. Kamus

- Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Cipta.
- Endang M. (2014). Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Fairhurst, G. T., & Connaughton, S. L. (2014). Leadership: A communicative perspective. *Leadership*, 10 (1), 7-35.
- Faraci, P., Lock, M., & Wheeler, R. (2013). Assessing leadership decision-making styles: psychometric properties of the leadership Judgement indicator. *Psychology research and behaviour management*, 6, 117.
- Gana, F. (2004). Kepemimpinan dan Struktur Organisasi sebagai Determinan Inovasi Organisasi. Jakarta: Usahawan.
- Ghozali. Imam. (2005). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., J.M. Ivancevich, and Jr. Donnelly. (2009). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Bahasa Indonesia. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Harsono, Nono. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, ISBN: 978-602-19568-4-7, hlm: 286.
- Hughes, R. L, R. C. Ginnett, and G. J. Curphy. (2012). Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Istijanto. (2009). Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Pegawai. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iverson, R., Roy, P. (1994). A casual model of behavioural commitment evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20 (1), 15-41.
- Kadir. (2017). Statistika Terapan (Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dala Penelitian. Edisi Ketiga. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartino, Kartono. (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kompasiana. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Jakarta. Malayu, Hasibuan. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). Evaluasi kinerja sekolah Dasar. Jakarta: Refika Aditama.
- Maupula, P. (2010). Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, Profesionalisme Guru dan Kepuasan Guru dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kota Kupang. Disertasi, Tidak Dipublikasikan. Malang: PPS Universitas Negeri Malang.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). An expanded sourcebook qualitative data analysis. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). Menjadi kepala sekolah profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen. (2015). Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, dan Praktik). Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mutahar, A. Y., Rasli, A., & Al-ghazali, B. M. (2015). Relationship of Transformational Leadership, Organizational Learning and Organizational Performance. In *International Journal of Economics and Financial Issues 2nd AFAP International Conference On Enterpreneurship And Business Management (AICEBM 2015)*, 10-11 January 2015. Universiti Teknologi Malaysia, Kuala Lumpur. Malaysia (Vol 5, bll 406-411).

- Muttaqin, M. I (2011). *Kepemimpinan*, Malang: Al Hafidz.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan nasional*. Jakarta.
- Ritawati, Agustina. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari, Vol. 9 No. 1, hal. 82-93.
- Rivai, V dan D. Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (1999). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. 2010. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Bandung: Tarsito.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Sumarno. 2009. *Tesis: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dan Profesionalism Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.