

Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul

Role of Transformational Leadership and Work Discipline on the Performance of Teachers in District of Bantul

Suyatminah

Magister Psikologi UAD
suyatminah2013@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK Di Kecamatan Bantul. Penelitian ini mengambil lokasi di Kecamatan Bantul dengan jumlah sampel 48 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala Kepemimpinan Transformasional, Skala Kedisiplinan Kerja, dan Skala Kinerja Guru. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru dengan $F_{hitung} 61,650$ atau signifikansi $p < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 10,362$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Ada pengaruh yang positif antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru t_{hitung} sebesar $3,531$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,001$).

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the role of Transformational Leadership and Discipline Work To Performance In District Bantul Kindergarten Teacher. This study took place in the district of Bantul with a sample of 48 people. Methods of data collection using a scale of Transformational Leadership, Work Discipline Scale and Scale Teacher Performance. Data were analyzed using regression analysis techniques. The analysis shows there is a positive influence between leadership and discipline transformasional working toward teacher performance of $F 61.650$ or significance of $p < 5\%$ ($0.000 < 0.05$). There is a positive influence between transformational leadership on performance with the t value 10.362 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). There is a positive influence between work discipline on teacher performance t of 3.531 with $p = 0.001$ ($p < 0.001$).

Keywords: transformational leadership, work discipline

1. Pendahuluan

Penyelenggaraan pendidikan akan berjalan dengan baik apabila ditunjang dengan guru yang kompeten, mampu meningkatkan kinerjanya, disiplin, dan memberikan contoh yang baik terhadap anak didiknya. Zuriah (Kasman, 2013) mengemukakan bahwa dalam UUD 1945 pasal 31 ayat 3, pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan

keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia. Dipahami bahwa untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas diperlukan adanya akhlak mulia dalam diri pendidik. Akhlak mulia yang dimaksud dalam hal ini adalah sikap kepemimpinan dan kedisiplinan guru sebagai pendidik.

Guru yang selalu meningkatkan kinerja dengan baik akan berakibat pada prestasi guru itu sendiri. Senantiasa melakukan proses belajar mengajar dengan ikhlas dan penuh kesabaran. Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran guru di sekolah (Depdiknas, 2011).

2. Studi Literatur

Menurut Smith yang dikutip di dalam buku PMPTK, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: ability, capacity, held, incentive, environment dan validity (Depdiknas, 2008).

Menurut Mitchell (Mulyasa, 2009) aspek kinerja meliputi Quality of Work (kualitas kerja), Promptness (ketepatan waktu), Initiative (inisiatif), Capability (kemampuan), dan Communication (komunikasi). Dalam Buku Penilaian Kinerja Guru (Depdiknas, 2008) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Menurut Gibson (2005) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, *pertama* faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. *Kedua* faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. *Ketiga* faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (reward system).

Tingginya kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan transformasional memberikan visi dan misi yang jelas bagi bawahannya, mengarahkan dan memberikan motivasi terhadap bawahannya untuk mengembangkan profesinya.

Bass dan Avolio (Raihani, 2010) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, dan masyarakat.

Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dianggap dapat menghasilkan usaha dan produktifitas yang lebih besar dan akan menjadi outcome yang diharapkan sebuah organisasi (Raihani, 2010).

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di suatu sekolah. Guru yang produktif dan kreatif dikarenakan motivasi dan arahan dari kepala sekolah. Kepala sekolah tidak berhenti untuk terus membimbing dan mengarahkan bawahannya dalam mengembangkan profesinya.

Kepemimpinan transformasional menurut Sagiovanni (Raihani, 2010), kepemimpinan transformasional lebih berkenaan dengan kepemimpinan moralis, yang terpusat pada kepercayaan dan nilai yang dianut oleh kepala sekolah. Sistem nilai dan kepercayaan ini memberikan kepercayaan diri lebih, untuk memahami pengalaman dan intuisi, dan menerima otoritas sakral dan perasaan sebagai cara mengetahui yang sah sepenuhnya.

Teori Transformasional yang dikembangkan oleh Burns, Tichy, dan Devana (1997), menekankan pada proses membangun komitmen pada pengikutnya untuk bersama-sama berbagi dalam mengembangkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan visi organisasi, serta rasa saling mempercayai antara pemimpin dan pengikutnya. Hal itu sangat penting, sebagai dasar atau landasan misi untuk melakukan perubahan-perubahan atau transformasi organisasi karena tuntutan lingkungan atau kemajuan teknologi.

Bass (Raihani, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek, yang terdiri Idealized Influence, Inspirational Motivation,

Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration.

Soni (2009) dalam penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru kelas SD Negeri. Susanti (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan

tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Menurut Semito (1992) disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini senada dengan pendapat Machmud (1987), bahwa disiplin kerja adalah sikap mental untuk memenuhi atau menaati suatu kaidah baik tertulis maupun tidak tertulis yang didasarkan atas kebenaran manfaat.

Fathoni (2006) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Anoraga (1992), disiplin kerja adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Ravianto (1990) mengemukakan bahwa, "disiplin adalah menaati atau that pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Siagian (1995), bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan". Handoko (1993) bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional

Penelitian lain oleh Reza (2010) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kafiri (2008) dalam penelitiannya membuktikan ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Demikianpun sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka akan semakin rendah pula kerjanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka salah satu faktor yang sangat menentukan adalah terciptanya disiplin kerja para pegawainya dengan asumsi bahwa dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Fathoni (2006) aspek-aspek kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan.

Kedisiplinan guru TK di Kecamatan Bantul menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dan observasi, mayoritas guru masuk sekolah secara teratur, mengumpulkan administrasi sekolah secara tepat waktu. Namun demikian, masih ada beberapa guru yang tingkat kedisiplinannya masih rendah, seperti masuk terlambat pengumpulan administrasi yang tidak tepat waktu.

Fenomena tersebut di atas sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih mendalam dengan menggali permasalahan-pemiasalahan yang ditimbulkannya. Adapun permasalahan yang dapat diambil dari latar belakang masalah adalah Mengapa kinerja dapat disebabkan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja?

3. Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah guru TK PNS se-Kecamatan Bantul, yang berjumlah 48 orang. Mat ukur yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja guru.

Skala kinerja guru terdiri dari 30 aitem dan disusun berdasarkan indikator di dalam Buku Penilaian Kinerja Guru (Depdiknas, 2008) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Skala kepemimpinan transformasional terdiri dari 30 aitem dan disusun berdasarkan teori Bass. (Raihani, 2010) yang meliputi empat aspek, yaitu: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration. Skala kedisiplinan kerja terdiri dari 30 aitem dan disusun berdasarkan teori Fathoni (2006) yang meliputi aspek datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dengan alternatif empat jawaban.

4. Hasil dan Pembahasan

Data penelitian meliputi kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan skala kinerja guru. Populasi pada penelitian ini adalah guru TK PNS se-Kecamatan Bantul, yang berjumlah 48 orang.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel kepemimpinan transformasional, diperoleh informasi bahwa dari 48 subjek penelitian terdapat 8 (16,7%) kategori rendah, 32 (66,7%) kategori sedang, dan 8 (16,7%) subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel kedisiplinan kerja, diperoleh informasi bahwa dari 48 subjek penelitian terdapat 10 (20,8%) kategori tinggi, kategori sedang 27 (56,3%), dan kategori rendah 11 (22,9%). Data selanjutnya hasil kategorisasi skor variabel kinerja guru, diperoleh informasi bahwa dari 48 subjek penelitian terdapat 9 (18,8%) kategori tinggi, kategori sedang 32 (66,7%), dan kategori rendah 7 (14,6%).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja dengan kinerja guru diperoleh F_{hitung} sebesar 61,650 (Signifikansi $F = 0,000$). Jadi, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($61,650 > 3,20$) atau signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 <$

$0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pemimpin transformasional mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap organisasi di masa depan. Pemimpin dalam hal ini berani mengambil langkah-langkah yang tegas tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan guna keberhasilan organisasinya, misalnya saja dalam menerapkan metode dan prosedur kerja, pengembangan staf secara menyeluruh, menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, juga termasuk di dalamnya berani menjamin kesejahteraan bagi para stafnya.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai karakteristik transparansi dan kerjasama. Hal ini sesuai dengan pendapat Tree Nur Yuliawani, dkk (2008) ciri dari gaya kepemimpinan transformasional, yaitu adanya kesamaan yang paling utama, para pelaku lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, adanya partisipasi aktif dari para pengikut atau orang yang dipimpinya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka salah satu faktor yang sangat menentukan adalah terciptanya disiplin kerja para pegawainya dengan asumsi bahwa dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin, maka guru dapat memperbaiki kinerjanya.

Disiplin sangat penting artinya bagi guru. Imron (1995) menyatakan disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan

berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan adalah dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Apabila kedua faktor tersebut dimiliki oleh guru, maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil analisis antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru diperoleh nilai t hitting sebesar 10,362 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitting lebih besar dari t tabel ($10,362 > 2.014$) atau signifikansi $t <$ dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka terdapat peran positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Guru.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru TK PNS di Kecamatan Bantul. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Munawaroh (2011) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian lain yang sebelumnya telah dilakukan oleh Saefulloh (2010) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di lingkungan koordinator wilayah (KORWIL) Leuwiliang Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor.

Kepemimpinan transformasional lebih berkenaan dengan kepemimpinan moralis, yang terpusat pada kepercayaan dan nilai yang dianut oleh kepala sekolah. Sistem nilai dan kepercayaan ini memberikan kepercayaan diri lebih, untuk memahami pengalaman dan intuisi, dan menerima otoritas sakral dan perasaan sebagai cara mengetahui yang sah sepenuhnya (Raihani, 2010).

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, pemimpin transformasional, mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi

yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut, namun mereka dapat juga mentransformasi para pengikut dengan bertindak sebagai seorang pelatih, guru atau mentor. Para pemimpin transformasional mencoba untuk memberi kekuasaan dan meninggikan para pengikut. Kepemimpinan transformasional juga berperilaku sebagai super leaders. Artinya seorang pemimpin transformasional dapat mengembangkan setiap orang menjadi self leadership. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri.

Hasil analisis antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru didapat nilai t hitting sebesar 3,537 dengan signifikansi 0,001. Karena t hitting lebih besar dari t tabel ($3,537 > 2.014$) atau signifikansi $t <$ dan 5% ($0,001 < 0,05$), maka Terdapat peran antara Kedisiplinan Kerja dengan kinerja guru" diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kedisiplinan kerja terhadap kinerja Guru di Kecamatan Bantul. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wulan (2013) tentang Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Kota Depok, yaitu terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja guru SMA Negeri Kota Depok.

Penelitian lain yang sebelumnya telah dilakukan adalah penelitian Aritonang (2005) tentang Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,60 % terhadap kinerja guru.

Kedisiplinan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan dan tolak ukur yang sangat dominan di lingkungan organisasi. Disiplin juga sangat penting artinya bagi guru.

Sebagai dijelaskan sebelumnya, kunci keberhasilan suatu sekolah guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin

kerja sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai beberapa fungsi. Diantaranya disiplin berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Dan uraian di atas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan berperan dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga kinerja guru yang tinggi dipengaruhi oleh kedisiplinan yang tinggi pula.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Bantul. Terdapat peran positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Guru TK Se-Kecamatan Bantul. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Terdapat peran positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Bantul. Semakin tinggi kedisiplinan Kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah kedisiplinan Kerja, maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Sumbangan yang menunjukkan antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah 72,1% dan sisanya sebesar 27,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

6. Referensi

- Aritonang, K.T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Jurnal Pendidikan.*
- Anaroga, P. (1992). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2011). *Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.*

- Devis, K & Newstorm, J. W. (2001). *Prilaku dalam Organisasi. Terjemah Agus Darma.* Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, J.L (2005). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses,* Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga: Jakarta.
- Handoko. (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kasman, R. (2013). Program Bimbingan Pribadi-Sosial untuk Meningkatkan Kecerdasan Moral Siswa (Studi Pengembangan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Setu Bekasi). *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2 (1): 29-43.
- Kaliri. (2008). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. *Tesis tidak diterbitkan.* Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru . *Jurnal Ekonomi Bisnis.*
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif* Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi.* Semarang: Unclip Semarang.
- Saefulloh. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Lingkungan Sekolah Dasar Koordinator Wilayah Leuwiliang Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan.* 1-22.
- Semito, S. A. (1992). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia.
- Soni, R. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan

- Tanjung-Morawa. *Jurnal Pendidikan*. 1-16.
- Susanti, F. (2013). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman.
- Skripsi* Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Wulan, S. (2013). Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah WIDYA.1*, 106-112.