

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KABUPATEN SINJAI

Octamaya Tenri Awaru
Dosen Fakultas Ilmu Sosial UNM

Ernawati
Alumni Program Magister Pascasarjana UNM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMA-SMA yang ada di kabupaten sinjai. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan transaksional (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMA di Kabupaten Sinjai yang berstatus PNS sebanyak 331 orang. Sampel sebanyak 83 orang guru yang ditentukan secara cluster sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis diuji dan dianalisis dengan menggunakan Regresi sederhana dan Regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai, (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai, dan (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai.

Kata Kunci: kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Upaya melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan mutu pendidikan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan. Hambatan utama dalam pengembangan pendidikan bukan pada aspek keuangan, tetapi berada pada aspek manajemen. Oleh karena itu upaya memperbaiki mutu pendidikan harus dimulai dari perbaikan manajemen pendidikan. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan diantaranya adalah manajemen sekolah, tenaga pendidik, dan peserta didik yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu. Sedangkan tenaga

pendidik yang bermutu sangat dipengaruhi oleh manajemen sekolah atau gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, kepala-kepala sekolah perlu menjalankan aktivitas manajemen dan kepemimpinan sekolah sekaligus. Dalam hubungan itu, kepala sekolah harus menjalankan dua peran sekaligus yaitu sebagai manajer dan sebagai pemimpin. Perhatian kepala sekolah sebagai manajer terutama ditujukan kepada pemeliharaan struktur, prosedur, dan tujuan yang bersifat tetap. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah dapat dilihat sebagai kekuatan stabilisasi. Seorang kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, dapat dilihat sebagai orang yang melakukan perubahan. Untuk mengembangkan kualitas guru agar memiliki kinerja sesuai dengan standar nasional pendidikan (SNP), maka pengembangan kinerja guru perlu didasarkan pada PP No.19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan.

Berdasarkan pasal 28 dari PP tersebut, maka seorang pendidik berkewajiban, (1) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.(2) memiliki kualifikasi akademik dengan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.(3) memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a). Kompetensi pedagogik, (b).Kompetensi kepribadian, (c). Kompetensi profesional,dan (d).Kompetensi sosial; (4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal 29 dari PP ini tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan; (5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri. Khusus Pendidik pada SMA/MA, harus memiliki (a) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan (c) sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.

Baik buruknya proses pendidikan di suatu sekolah banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sebab kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab atas segala sesuatunya yang sudah, sedang dan yang akan terjadi di sekolah tersebut. Untuk itu bagaimana pola dan metode yang diterapkan kepala sekolah melalui gaya kepemimpinannya akan mempengaruhi para tenaga pendidik dalam mengajar dan murid untuk belajar. Kepemimpinan terbagi atas dua yaitu Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Pada kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dengan pengikut merupakan hubungan kontrak transaksi, yaitu menukarkan sesuatu yang dibutuhkan pemimpin dengan sesuatu yang dibutuhkan pengikut. Transaksi sering dimulai dengan negosiasi tawar-menawar. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya, mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Rendahnya prestasi belajar siswa menjadi pertanda bahwa kinerja tenaga pendidik masih rendah dan hal ini dimungkinkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang tidak kondusif. Budaya sekolah yang diciptakan kepala sekolah bersama tenaga pendidik dan pegawai belum mampu memberikan iklim yang kondusif bagi tenaga pendidik untuk berkinerja baik dan bagi siswa untuk memiliki kebebasan berkreasi atau melakukan tugas secara mandiri.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2003: 61), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dipahami bahwa dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari, dalam manajemen organisasi, sosok seorang pemimpin harus mampu mementaskan suatu pelaksanaan tugas yang sesuai dengan kehandalan, kemandirian dan profesional yang dimiliki oleh pemimpin, dengan sendirinya akan mudah menciptakan berbagai korelasi kerjasama yang baik antar pemimpin terhadap bawahannya, antar pimpinan dengan pimpinan yang lain dalam suatu lingkup kerja maupun di luar lingkup kerja serta seorang pemimpin yang terus memacu dirinya dan bawahannya untuk menghasilkan prestasi kerja dalam dunia kerja yang ditekuni yang berada di bawah tanggung jawab kepemimpinannya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Syahrir (1999: 25) bahwa setiap kepemimpinan organisasi di dalamnya dipimpin oleh seorang pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang spesifik dalam memajukan organisasinya. Keunikan gaya tersebut dapat tercermin dan gaya kepemimpinan yang selalu mengarahkan (*direction style*), yang secara bersama-sama dengan bawahannya mengembangkan aktivitas kerja berdasarkan garis-garis besar haluan pengembangan kerja, seorang pemimpin mempunyai keunikan mengembangkan kepemimpinannya dengan mendukung (*support style*). Hal-hal yang berpengaruh positif dan memberikan peluang bagi bawahannya mengembangkan dinamika yang di hadapinya. Pimpinan juga memiliki gaya partisipatif (*participation style*) yaitu ikut ambil bagian dalam mengembangkan berbagai koordinasi, pembinaan, mengevaluasi dan mekanisme kerja kepemimpinan dalam mencapai tujuan orientasi terhadap kepemimpinannya dengan aktivitas kerja yang prospektif dengan kelangsungan kepemimpinan yang diemban bersama dengan bawahannya.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggungjawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan *self esteem* dari bawahan. Jadi, kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif. Karakteristik kepemimpinan transaksional terdiri dari tiga aspek, yaitu imbalan kontingen, manajemen eksepsi, *laissez-faire*.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya. Jadi, kepemimpinan transformasional adalah Kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu charisma, inspirasional, perhatian individual, stimulus intelektual.

Dikenal ada berbagai teori kepemimpinan dan dalam penelitian ini akan dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, antara lain: 1) Teori Ohio State University, 2) Teori Kontingensi Fiedler, 3) Teori University of Michigan. Adapun penjelasan dari ketiga teori kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Teori Ohio State University.

Teori yang paling tua mengenai gaya kepemimpinan adalah hasil dari studi di Ohio University. Studi ini dilakukan oleh Hemphil (1949) dalam Wirawan (2013: 352) melukiskan perilaku kepemimpinan, yang didasarkan pada dua dimensi yaitu dimensi perhatian terhadap bawahan dan dimensi perhatian terhadap tugas.

a. Dimensi Perhatian Terhadap Bawahan (*Consideration Dimension*).

Dimensi perhatian adalah tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraannya. Indikator perilaku/gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut.

- 1) Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang dihadapi bawahan.
- 3) Menerima saran bawahan
- 4) Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama
- 5) Memperhatikan kesejahteraan bawahan.

b. Dimensi Perhatian Terhadap Tugas (*Initiating Structure Dimension*).

Dimensi perhatian terhadap tugas adalah tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini antara lain yaitu.

- 1) Mengeritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah.
- 2) Memberi tugas kepada bawahannya secara rinci .
- 3) Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja.
- 4) Mengoordinasi dan mensupervisi bawahan secara ketat.
- 5) Menentukan target keluaran

2. Teori Kontingensi Fiedler (*Contingency Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Fiedler (1964) dalam Northouse (2013). Teori ini yang menghubungkan efektifitas seorang pemimpin dengan aspek-aspek situasi tempat kelompok itu bekerja. Sehingga struktur tugas, hubungan personal antara pemimpin dengan kelompok serta basis dasar kekuasaan saling berinteraksi menentukan gaya kepemimpinan mana yang efektif bagi situasi itu. Selanjutnya, kondisi situasi terdiri dari dua faktor utama yaitu.

- 1) Hubungan pemimpin-anggota yaitu derajat baik atau buruknya hubungan antara pemimpin dan bawahan.
- 2) Struktur tugas yaitu derajat tinggi atau rendahnya strukturisasi, standardisasi dan rincian tugas pekerjaan.

Jadi, efektifitas seorang pemimpin harus disesuaikan dengan situasi sekitar. Artinya, pemimpin harus memahami situasi dimana mereka memimpin. Teori ini tidak menuntut pemimpin untuk selalu efektif dalam segala situasi. Pemimpin tidak perlu menjadi segala hal untuk semua orang.

3. Teori University of Michigan

Teori ini dimunculkan dari studi tentang kepemimpinan yang dilakukan oleh *Institute of Social Research, University of Michigan*, (Wirawan, 2013: 354). Studi ini dilakukan hampir bersamaan dengan studi yang dilakukan oleh kelompok studi *Ohio State University*. Studi ini

memfokuskan diri pada hubungan antara perilaku pemimpin, proses kelompok dan pengukuran kinerja kelompok. Penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Likert (1961) dalam Wirawan (2013: 354) untuk menentukan pemimpin efektif atau tidak efektif. Studi ini kemudian mengelompokkan perilaku pemimpin menjadi dua kelompok perilaku yaitu:

a. *Task Oriented Behaviour* (perilaku berorientasi pada ketugasan).

Para manajer dengan gaya ini efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi perilaku ketugasan seperti perencanaan, penskedulian (penjadwalan) pekerjaan, mengkoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan. Mereka membantu bawahannya dalam menentukan standar kinerja secara realistis.

b. *Relationship Oriented Behaviour* (perilaku berorientasi hubungan).

Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya kepada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berusaha memahami problem yang dihadapi bawahannya. Selain itu, meminta saran kepada bawahannya dan mensubversi secara longgar atau tidak ketat. Mereka menentukan tujuan bawahannya dengan masukan dari bawahannya dan mempercayai bawahannya untuk melaksanakannya. Jadi, pada teori ini terlihat bahwa ada dua gaya kepemimpinan yang dipakai oleh manajer untuk dapat dibandingkan mana yang efektif dan tidak efektif untuk dapat memengaruhi bawahan meningkatkan hasil kerjanya.

Kinerja Guru

Dalam bahasa Indonesia kinerja disebut juga sebagai “prestasi kerja”. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Rivai (2003: 14) berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau Kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja guru atau prestasi kerja guru (*performance*) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah: 1) Kuantitas dan kualitas prestasi kerja, 2) Integritas guru, 3) Disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang guru yang ditarik secara cluster sampling dari 331 orang guru SMA di kabupaten sinjai yang berstatus PNS yang tersebar dalam 14 sekolah negeri. Untuk memudahkan penelitian ini, yang digunakan adalah penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan observasi. **Teknik** analisis data penelitian ini yaitu data yang telah terkumpul lewat penyebaran kuesioner, ditabulasikan kemudian dianalisis setelah diketahui hasilnya, maka dilakukan wawancara sebagai pembanding dalam pendukung data kuesioner, untuk melihat apakah ada relevansinya dengan data kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R^2 atau R Square, yang menyatakan koefisien korelasinya bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh kepala sekolah-kepala sekolah SMA di kabupaten sinjai mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 43,3 persen terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai. Sisanya 56,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Ternyata bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja guru, karena melihat pada ketatnya pemimpin mengawasi proses pelaksanaan pekerjaan bawahan, dan dengan adanya imbalan dan hukuman yang dalam hal ini berupa pujian atau apresiasi pimpinan terhadap hasil pekerjaan pegawai atau guru, yang sesuai dengan yang diharapkan dan kritik untuk pekerjaan yang tidak sesuai, hal ini untuk guru dijadikan sebagai motivasi agar guru atau pegawai patuh terhadap peraturan yang berlaku.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R^2 atau R Square, yang menyatakan koefisien korelasinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah-kepala sekolah SMA di kabupaten sinjai mempunyai pengaruh dengan kontribusi sebesar 43,4 persen terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 56,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

Gaya kepemimpinan transformasional yang mana pimpinan mendelegasikan tugas atau pekerjaan kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, kemudian

peduli dan perhatian kepada bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sportif dan menyediakan kebutuhan bawahan, serta bersifat kekeluargaan kepada bawahan, ini semua menimbulkan kepatuhan/ketaatan kepada pimpinan dan kepada peraturan, karena guru/pegawai merasa dihargai dan dipedulikan. Bawahan merasa dihargai sebagai mitra/rekan kerja pimpinan, bawahan merasa dipercaya, bawahan merasa diperlakukan sebagai subjek dan bukan objek. Ini semua menimbulkan kepercayaan diri dari bawahan, serta mempunyai rasa memiliki akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dalam organisasi/lembaga. Kemudian, ditunjang dengan suasana kerja yang suportif, dan kekeluargaan, maka dengan sendirinya menimbulkan suasana kerja yang nyaman, saling menghormati, saling percaya antara pimpinan dan bawahan, bawahan dan bawahan. Karena suasana kerja yang aman, nyaman bisa membuat pegawai atau bawahan tidak merasa terbebani dengan tugas/pekerjaannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai R^2 atau R Square, yang menyatakan koefisien korelasinya bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama yang diterapkan oleh kepala sekolah-kepala sekolah SMA di kabupaten sinjai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9 persen terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai. Hasil uji signifikannya adalah $0,010$ dan $0,011 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai terbukti kebenarannya. Kedua gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dinamis, aktif dan efektif yang diterapkan oleh kepala sekolah ternyata dapat memengaruhi perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, tetapi selain itu ada juga faktor determinan lain selain gaya kepemimpinan yang tidak akan dibahas dalam penelitian ini, yang juga turut memengaruhi kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka ada tiga point penting yang saling berpengaruh antara satu dengan lainnya. Adapun ketiga poin tersebut, adalah 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai, 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kabupaten sinjai. Hal ini disebabkan bahwa kedua gaya kepemimpinan tersebut ternyata mampu meningkatkan kinerja juga. Sehingga setiap tugas yang dilegeasikan oleh pimpinannya mampu untuk dikerjakan dan ditaati sesuai dengan kesepakatan yang telah disampaikan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Admitama, Bandung
- Ndraha, Taliziduhu, 2002. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Rineka Cipta
- Northouse, P.G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. (Edisi Keenam), Jakarta: Indeks
- Rivai, Veithzai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi sartika. Jakarta: Erlangga.
- Salusu, 2008. *Pengambilan Keputusan Stratejik Cetakan Kesepuluh*. Jakarta. Grasindo
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 13, Alfabeta, Bandung
- Sunarsih, 2001. *Kepemimpinan Transformasional dalam Era Perubahan Organisasi*, Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol 5 No.2 Desember 2001.
- Suranta,Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Thoha, M. 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali Press. Jakarta
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedia Publishing, Jakarta.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. (Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 1998. *Leadership in Organization*. Alih bahasa: Sampe Maselinus, Rita Tondok Andarika. Second Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- _____. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.