

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG PERILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BINJAI TIMUR KOTA BINJAI

M. Dian Wahyudi

Guru di YPAC Medan, e-mail: dianwahyudi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru; (2) hubungan komunikasi iklim dengan kinerja guru; dan (3) hubungan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi iklim dengan kinerja guru. Subyek adalah Sekolah Dasar di Kabupaten Binjai Timur dengan ukuran sampel 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara proportional stratified random sampling. Metode penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang gejala dalam penelitian. Sebelum penelitian dilakukan sebelum instrumen penelitian diuji, dilanjutkan dengan pengujian validitas dan uji reliabilitas. Kuesioner instrumen kinerja guru diperoleh 56 item yang valid dari 60 item kuesioner yang diuji, dan memiliki reliabilitas 0,946. Persepsi guru instrumen kuesioner tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang sah memperoleh 33 poin dari 39 item kuesioner yang diuji, dan koefisien reliabilitas 0,919. Instrumen kuesioner iklim komunikasi diperoleh 30 item yang valid dari 34 item kuesioner yang diuji, dan koefisien reliabilitas sebesar 0,924. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan perilaku kepemimpinan transformasional dengan prinsip kinerja guru $r_{y1.2} = 0,514 > r_{tabel} = 0,254$ dan $t_{hitung} = 4,526 > t_{tabel} = 1,67$; (2) terdapat hubungan komunikasi komunikasi kinerja guru yang signifikan $r_{y2.1} = 0,316 > r_{tabel} = 0,2454$ dan $t_{hitung} = 2,517 > t_{tabel} = 1,67$; dan (3) ada hubungan persepsi guru hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi iklim dengan kinerja guru oleh $R_y(12) = 0,674 > r_{tabel} = 0,24$ dan $F_{hitung} = 23,780 > F_{tabel} = 3,23$. Hasilnya diperoleh persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi bersama-sama menyumbang 45,5% kinerja guru, dan keadaan lainnya ditentukan.

Kata Kunci: *hubungan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim komunikasi, kinerja guru*

Abstract

This study aimed to determine: (1) the relationship teachers perceptions of transformational leadership behaviors principals with teachers performance; (2) the relationship communication climate relationship with teachers performance; and (3) the relationship teachers perceptions of transformational leadership behaviors of principals and climate communication with performance teacher. Subjects were Elementary School in the District of East Binjai with a sample size of 60 people. Sampling was done by proportionate stratified random sampling. Descriptive research method that aims to obtain information about the symptoms in the study. Before the study was conducted prior research instruments tested, followed by testing the validity and reliability testing. Questionnaire instrument teacher performance obtained 56 valid items from 60 items tested questionnaire, and has a reliability of 0.946. Questionnaire instrument teachers' perceptions of transformational leadership behaviors valid principals earned 33 points out of 39 questionnaire items were tested, and a reliability coefficient of 0.919. Communication climate questionnaire instrument obtained 30 valid items from 34 items tested questionnaire, and reliability coefficient of 0.924. Based on the hypothesis testing can be concluded: (1) there is a significant relationship teachers perceptions of transformational leadership behaviors with the principals of teacher performance $r_{y1.2} = 0.514 > r_{table} = 0.254$ and $t_{count} = 4.526 > t_{table} = 1.67$; (2) there is a significant relationship communication climate of teacher performance $r_{y2.1} = 0.316 > r_{table} = 0.254$ and $t_{count} = 2.517 > t_{table} = 1.67$; and (3) there is a significant relationship teachers perceptions of transformational leadership behaviors of principals and climate communication with the teacher's performance by $R_{y(12)} = 0.674 > r_{table} = 0.254$ and $F_{count} = 23.780 > F_{table} = 3.23$. The results were obtained teachers' perceptions of the principal's transformational leadership behaviors and communication climate together contributed 45.5 % of the performance of teachers, and the rest other circumstances determined.

Keywords: Teachers perceptions of transformational leadership behaviors principals, Communication climate, Teachers performance

PENDAHULUAN

Suatu negara dikatakan maju, bila pendidikan di negara itu sudah maju dan berkembang, karena pendidikan memegang peran penting dalam menjamin pertum-buhan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu negara. Oleh karena itu bila suatu Negara ingin menjadi maju, maka penting untuk terus-menerus meningkatkan mutu pendidikan yang baik dan berkualitas di negaranya.

UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis, bertanggung jawab, bermas-yarakat dan kebangsaan.

Keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung

dan jumlah ekstrakurikuler yang disediakan. Untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem. Selanjutnya mutu sistem tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil. Pemerintah bersama para ahli dan pengamat pendidikan telah berusaha untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan dengan serangkaian kegiatan seminar, lokakarya dan pelatihan-pelatihan, baik dalam hal pemantapan materi, sistematisasi kurikulum, peningkatan kompetensi dan taraf hidup pendidik, kelengkapan sarana prasarana dan peningkatan motivasi belajar siswa-siswi. Dari berbagai segi yang menjadi faktor peningkatan mutu pendidikan tersebut, salah satu hal yang penting menjadi perhatian kita semua adalah berkaitan dengan kompetensi pendidik.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Kepmen No. 045/U/ 2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Tanggung jawab guru sebagai pendidik adalah mencerdaskan anak bangsa melalui proses pendidikan formal di sekolah. Guru sebagai pendidik tidak merasa dipaksa bekerja, dan turut bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah, guru dikatakan baik jika guru bertanggung jawab dengan tugas-

tugasnya sebagai pendidik, maka guru yang bersangkutan dapat disebut guru yang cerdas dan penuh tanggung jawab dengan aktivitas yang dilakukannya.

Suharsaputra (2010:144) menyatakan bahwa dalam tatanan mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, guru amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Bagai-mana guru melaksanakan peran dan tugasnya dapat disebut dengan kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyele-saikan sekolah.

Kondisi apa dan bagaimanapun, kinerja guru perlu ditingkatkan kearah yang lebih baik. Usaha peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai kualitas pembelajaran maupun kualitas pendidikan nasional yang baik. Tujuan ini dapat ini dapat tercapai dengan baik mengingat tugas dan peran guru dalam pembelajaran sangat strategis, dan mungkin tidak tergantikan oleh apapun. Karena itulah, upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru dapat berupa diklat, seminar-seminar yang berkaitan dengan metode dan strategi pembelajaran, dan peningkatan supervisi pendidikan baik oleh pengawas dan kepala sekolah

menjadi sebuah keharusan dan kewajiban bersama yang harus dilakukan.

Beberapa hasil penelitian yang terkait dengan peran strategis guru di sekolah sebagaimana dirangkum dalam Mulyasa (2008:8) sebagai berikut:

1. Murphy (1992) menyatakan bahwa keberhasilan pembaharuan di sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta tidak bergantung pada inisiatif kepala sekolah sebagai supervisor.
2. Brand (dalam *Educational Leadership*, 1993) mengatakan bahwa hamper semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semua tergantung pada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran guru tidak dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh, dan segala hasil peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.
3. Supriadi (1998:178) mengungkapkan mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar siswa sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negara-negara berkembang, dan 36% pada negara industri.
4. Jalal dan Mustafa (2001) menyimpulkan bahwa komponen guru sangat mempengaruhi kualitas pengajaran melalui: (a) penyediaan waktu yang lebih banyak pada siswa, (b) intraksi dengan siswa dengan

frekuensi yang lebih intens atau sering, dan (c) tingginya tanggung jawab mengajar dari guru.

Sehubungan dengan hasil-hasil penelitian tersebut, setidaknya terdapat indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dapat disebabkan oleh: (1) kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan pembelajaran; (2) kurangnya keterampilan dalam mengelola kelas; (3) guru kurang menguasai materi yang diajarkannya; dan (4) kurang menguasai metode pembelajaran.

Untuk meningkatkan kualitas mengajar guru, diperlukan beberapa keterampilan yang harus diterapkan dalam proses belajar mengajar. Umiarso dan Gojali (2010:223) keterampilan tersebut adalah: (1) keterampilan memberi penguatan; (2) keterampilan mengadakan variasi; (3) keterampilan menjelaskan; (4) keterampilan membuka dan menutup pelajaran; (5) keterampilan mengelola kelas; dan (6) keterampilan bertanya. Guru pada saat melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran juga perlu mengarahkan siswa benar-benar aktif belajar dalam kelas. Menurut Sriyono (dalam Siburian, 2010:4) keaktifan siswa dalam proses belajar mengajar adalah pada waktu guru mengajar, guru harus mengusahakan agar murid-muridnya aktif jasmani maupun rohani yang meliputi: (1) keaktifan indera, pendengaran, penglihatan, peraba; (2) keaktifan akal, akal siswa harus aktif memecahkan masalah; (3) keaktifan ingatan, yaitu menerima bahan pelajaran yang

disampaikan oleh guru; dan (4) keaktifan emosi, siswa senantiasa berusaha mencintai mata pelajaran yang disampaikan oleh guru, jika proses ini dapat berjalan dengan baik dapat membantu peningkatan kinerja guru di sekolah.

Kinerja guru di sekolah tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara umum dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor yang muncul dari luar diri guru dan dalam diri guru. faktor yang muncul dari luar diri guru misalnya adalah budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, struktur organisasi dan lainnya. Sedangkan faktor yang berasal dari dalam diri guru misalnya adalah motivasi, kepuasan kerja, persepsi, pengalaman, kemampuan dan lain sebagainya. Arikunto (1993:34) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yaitu: *Pertama*, faktor internal yang terdiri dari sikap berkomunikasi, kemampuan mana-jemen, minat dan keinginan, intelegensi, intelektual, motivasi, dorongan, kepribadian, dan jati diri. *Kedua*, faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, intensif atau gaji guru, suasana kerja dan iklim kerja.

Mangkunegara (2000:7) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lebih khusus adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi merupakan suatu sikap terhadap situasi kerja. Griffin dan Moorhead (1986:16), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor,

antara lain: Motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan Lingkungan (*environment*). Lebih lanjut dijelaskan untuk mencapai kinerja yang tinggi, seseorang harus memiliki kemaun untuk mengerjakannya, dan juga didukung oleh fasilitas, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila kinerja tidak dilengkapi dengan salah satu faktor tersebut diatas, maka hal ini berpengaruh terhadap penampilan kerja seseorang.

Berdasarkan informasi bulan Maret 2013 yang peneliti peroleh dari beberapa kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur menunjukkan fakta terkait lemahnya kinerja guru yang ditandai sebagai berikut:

1. Pengelolaan kelas masih belum banyak dilakukan guru, dapat dilihat dari pola penataan ruangan yang belum menarik, menghindari kelas yang monoton agar dapat memecahkan kebuntuan suasana pembelajaran, dan pada akhirnya kondisi pengaturan kelas ini akan membuat siswa nyaman pada saat proses pembelajaran berlangsung.
2. Pengelolaan proses pembelajaran juga belum maksimal dilakukan, misalnya bagaimana membuka, menutup, sampai melakukan kegiatan evaluasi pembelajaran, akibatnya siswa kurang termotivasi mengikuti kegiatan pembelajaran.
3. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran juga belum maksimal dilakukan dengan persiapan dan perencanaan yang matang, misalnya belum jelasnya skenario pembelajaran (RPP) dan masih ada beberapa orang guru

yang tidak membuat RPP. Kondisi demikian dapat dipastikan menghasilkan proses pembelajaran yang tidak sistematis, terutama dalam hal penyesuaian materi, akibatnya siswa menjadi bingung dan kehilangan motivasi belajarnya.

Guru dalam profesi sebagai pendidik menghadapi problematika pekerjaan yang tidak ringan, keterangan di atas dapat menunjukkan kinerja guru yang kurang maksimal, dikarenakan: (1) kualitas pengawasan/ supervisi yang kurang baik; (2) kualitas hubungan rekan kerja dan pemimpin yang tidak harmonis; dan (3) kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan guru dan berdampak pada kinerja guru. Pemimpin harus bisa memberi spirit dan contoh untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri, visi akan bermakna bila ditransformasi kedalam misi, program, tujuan, sasaran, kriteria keberhasilan yang jelas, yang perlu dilakukan pemimpin adalah menciptakan iklim yang mengedepankan hubungan antara anggota organisasi dan memberdayakannya secara solid, pemimpin diminta menjadi model dan memotivator dalam menciptakan iklim pada organisasi. Disini kepala sekolah harus bersikap transformatif dan menghargai ide-ide baru, cara baru, praktek-praktek guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Menurut Bass (dalam Sunarto, 2011:6) istilah kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi

secara transformasional, kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu.

Jurnal penelitian pendidikan internasional dalam situs ebsco yang ditulis oleh Yildiz di Istanbul Turki tahun 2013, menyatakan kepemimpinan transformasional membantu kepala sekolah untuk membingkai sikap guru untuk mengubah sekolah menjadi sekolah yang baik, sikap pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi orang di sekitar mereka. Pemimpin sebagai orang khusus yang bertindak sebagai motivator yang mencoba untuk mengembangkan potensi guru dalam bekerja. Akhirnya, kepala sekolah yang menunjukkan karakteristik utama kepemimpinan transformasional memiliki efek pada kepuasan antara guru dan kinerja guru yang lebih baik di sekolah. Perilaku kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif kepada kinerja guru, dengan memberikan motivasi kepada guru dan dapat membantu guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di sekolah.

Implementasi kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha kepala sekolah melakukan percepatan pertumbuhan kapasitas guru dalam mengembangkan diri, bekerja lebih cerdas bahkan lebih keras untuk mewujudkan reformasi sekolah yang lebih baik. Kepemimpinan

transformatif kepala sekolah dapat berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai keputusan tanpa ada pihak yang merasa dirugikan di sekolah, seperti halnya organisasi lainnya yang rawan terhadap konflik, baik konflik individu maupun kelompok yang ditimbulkan karena perbedaan persepsi, cara pandang dan kepentingan yang dapat merusak pencapaian tujuan lembaga.

Jurnal penelitian pendidikan Internasional di situs ebsco yang dilakukan oleh Navickaitė di Lithuania tahun 2012, menyatakan kepemimpinan transformasional sangat penting bagi kepala sekolah yang ingin mencapai keberhasilan dan efektivitas sekolah, terutama ketika menentukan arah sekolah, menciptakan komunitas sekolah yang kompak dan solid, membangun hubungan di antara semua anggota komunitas sekolah. Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Sebuah wawancara semi-terstruktur dengan kepala sekolah dari delapan sekolah pendidikan umum di Lithuania digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam konteks penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional selama kepemimpinannya dan implementasinya dapat membangkitkan kinerja guru, antara lain: (1) mengungkapkan tekad pribadi guru untuk menerapkan perubahan; (2) mengungkapkan kekhawatiran guru untuk pengembangan profesional guru;

(3) menunjukkan dukungan untuk nilai sekolah dan komunitas sekolah yang bermutu; dan (4) mendorong guru untuk berhasil dalam mendidik siswa/i dengan pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah

Hasil penelitian yang dilakukan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, dengan kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah akan menciptakan iklim yang baik di sekolah dan dapat membentuk tim kerja yang kompak dan solid. Dengan demikian hasil penelitian ini kemungkinan dapat terjadi di dunia pendidikan di Indonesia, jika kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan yang benar terkhusus kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah pada SD Negeri.

Muhammad (2009:85) mengemukakan iklim organisasi dipengaruhi bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong pada anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif dapat menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan. Komunikasi yang baik antara guru dengan pimpinan dan guru dengan guru, akan memberikan dampak yang positif dengan kinerja guru.

Berdasarkan kenyataan di atas, dapat diprediksi kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja guru dan dapat membentuk iklim komunikasi yang baik di sekolah, dengan demikian peneliti merencanakan penelitian yang berjudul “Hubungan Persepsi Guru Tentang Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif memiliki paradigma positivisme dengan desain penelitian *expost facto*. Penelitian *expost facto* menguji apa yang telah terjadi. Menurut Hajar (1996:26), penelitian *expost facto* bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan yang terjadi antara kelompok subjek (dalam variabel independen) menyebabkan terjadinya perbedaan pada variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan dengan pola kajian korelatif dengan mengklasifikasikan variabel penelitian kedalam dua kelompok, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Arikunto (2007:247) penelitian korelatif bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dan seberapa besar ditemukan korelasi antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh akan diprediksi besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan analisisnya

bersifat deskriptif dan inferensial. Menurut Nazir (1985:22) analisis deskriptif adalah suatu kajian yang memiliki objek pada masa sekarang. Sedangkan analisis inferensial adalah untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan di 9 sekolah yang berstatus Negeri. Penelitian ini dilaksanakan selama 9 bulan dari bulan Juni 2013 sampai dengan Februari 2014 dengan jadwal yang sudah dipersiapkan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian guru yang mengajar pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai yang berjumlah 153 orang yang tersebar pada 9 sekolah. Besar sampel terbesar adalah sampel strata masa kerja yaitu 60 responden. Dengan demikian populasi yang berjumlah 153 orang menghasilkan sampel secara representatif sebanyak 60 orang yaitu: $\frac{60}{153} \times 100\% = 39\%$.

Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah cara guru dalam menginterpretasikan atau penilaian guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah disaat memimpin sekolah untuk mencapai tujuan sekolah, indikator-indikatornya adalah: (1) memberikan tugas kepada guru; (2) memotivasi guru; (3) mengarahkan atau membimbing guru; (4) mengemukakan gagasan terhadap guru; (5) memperdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang

terarah; dan (6) tindakan pengawasan secara transformatif pada guru; (7) bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan kroninya); (8) memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit di sekolah; (9) memiliki sifat pemberani; (10) mempercayai orang lain; dan (11) memiliki visi kedepan.

Iklm komunikasi adalah pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi mengenai situasi kondusif dan menyenangkan yang terjadi pada saat berintraksi satu sama lain dalam suatu organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut: (1) keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul; (2) saling mendukung dalam pelaksanaan tugas; (3) saling menghormati harkat pribadi; (4) saling menjaga perasaan dan harga diri; dan (5) keramahan yang mencer-minkan kegembiraan dan keceriaan.

Kinerja guru adalah unjuk kerja dalam melakukan tugas kerjanya sehari-hari secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Indikator dari kinerja guru dalam penelitian ini adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Tingkat kecenderungan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 31 responden (51,667%). Tingkat kecenderungan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 31 responden (51,667%). Tingkat kecenderungan iklim komunikasi pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 28 responden (46,667%).

1. Hubungan antara Persepsi Guru Tentang Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,529$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,254. Dengan demikian harga $r_{y1} > r_{tabel}$ ($0,529 > 0,254$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1} = 0,529$ diperoleh $t_{y1} = 4,751$. Harga t_{tabel} untuk $N = 60$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{y1} > t_{tabel}$ ($4,751 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,514$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,254. Dengan demikian harga $r_{y1.2} > r_{tabel}$ ($0,514 > 0,254$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1.2} = 0,514$ diperoleh $t_{y1.2} = 2,517$. Harga t_{tabel} untuk $N = 60$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{y1.2} > t_{tabel}$ ($2,517 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru, dengan variabel iklim komunikasi dikontrol.

2. Hubungan antara Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,345$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,254. Dengan demikian harga $r_{y2} > r_{tabel}$ ($0,345 > 0,254$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2} = 0,345$ diperoleh $t_{y2} = 2,803$. Harga t_{tabel} untuk $N = 60$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{y2} > t_{tabel}$ ($2,803 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

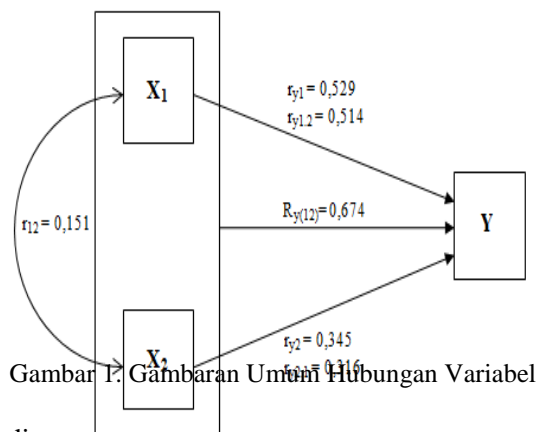
Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,316$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,254. Dengan demikian harga $r_{y2.1} > r_{tabel}$ ($0,316 > 0,254$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2.1} = 0,316$ diperoleh $t_{y2.1} = 2,517$. Harga t_{tabel} untuk $N = 60$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{y2.1} > t_{tabel}$ ($2,517 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi dengan kinerja guru, dengan variabel persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dikontrol.

3. Hubungan antara Persepsi Guru Tentang Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi $R_{y(12)} = 0,674$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,254. Dengan demikian harga $R_{y(12)} > r_{tabel}$ ($0,674 > 0,254$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga $R_{y(12)} = 0,674$ diperoleh $F_{hitung} = 23,780$. Harga F_{tabel} untuk $N = 60$ pada taraf signifikansi

5% adalah 3,23. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,780 > 3,23$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Gambaran Umum Hubungan Variabel

- dimana:
- r_{12} = Koefisien korelasi product moment antara X_1 dengan X_2
 - r_{y1} = Koefisien korelasi product moment antara X_1 dengan Y
 - $r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y
 - r_{y2} = Koefisien korelasi product moment antara X_2 dengan Y
 - $r_{y2.1}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y
 - $R_{y(12)}$ = Koefisien korelasi ganda antara X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Y

B. Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ditemukan bahwa kinerja guru pada SD Negeri di

Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai termasuk dalam kategori sedang. Untuk itu perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru pada kinerja guru. Informasi ini menunjukkan bahwa masih harus terus ditingkatkan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Sunarto (2011) dan Silaen (2011) bahwa ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang berarti antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan peran perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi antara lain dipengaruhi oleh faktor kinerja dan sikap atau kepemimpinan, kedua faktor tersebut erat kaitannya satu dengan yang lainnya. Untuk melihat keterkaitan kedua faktor tersebut, maka dapat dilihat dari hakekat kepemimpinan itu sendiri yang merupakan kemampuan mengarahkan, menggerakkan dan mendorong bawahannya agar dalam melaksanakan tugas memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian efektivitas

kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari kinerja bawahannya. Dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah perlu mengadopsi kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal.

Dengan kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah dapat berperan serta dalam memberikan bimbingan terhadap tugas guru dalam proses pembelajaran seperti perangkat pembelajaran (RPP), penguasaan bahan ajar, pengelolaan pembelajaran di kelas, evaluasi, remedial pembelajaran, ujian remedial, penguasaan kelas, disiplin dan lain-lain.

Pada intinya efektivitas kepemimpinan transformasional ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah mengelola pembelajaran yang efektif di sekolah, oleh sebab itu semakin efektivitas kepemimpinan kepala sekolah semakin positif dampaknya dengan kinerja guru. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru dengan perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan kata lain, guru yang mempunyai persepsi baik terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim komunikasi. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan iklim komunikasi dengan kinerja guru pada SD

Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Burhanuddin (2008) dan Ety (2012) menyimpulkan bahwa iklim komunikasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang berarti antara iklim komunikasi dengan kinerja guru.

Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong pada anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan. Komunikasi yang kondusif di sekolah dapat meningkatkan kinerja guru yang menjadi optimal. Iklim komunikasi yang kondusif itu meliputi kualitas hubungan dalam lingkungan kerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh setiap guru di sekolah. Menciptakan iklim komunikasi yang harmonis dan kondusif dalam sekolah, perlu dipelihara faktor-faktor saling mendukung dan saling pengertian, kredibilitas kepala sekolah, keterbukaan, dan tujuan sekolah yang jelas. peran kepala sekolah dalam mewujudkan iklim komunikasi yang kondusif memberikan persepsi tercapainya tujuan sekolah yang lebih efektif.

Iklim komunikasi yang kondusif dalam sekolah tercipta karena adanya intraksi hubungan antar pribadi guru-guru dan pegawai yang mencerminkan adanya sikap-sikap keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul, saling mendukung dalam pelaksanaan tugas,

saling menghormati harkat pribadi, saling menjaga perasaan dan harga diri, dan keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan serta keceriaan dalam sekolah. Dengan semakin baiknya iklim komunikasi maka akan semakin baik kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai. Hal ini memberikan informasi bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan baiknya persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi.

Kinerja merupakan suatu hal kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersumber dari pemimpin maupun yang bersumber dari iklim komunikasi. Oleh karena itu persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim komunikasi merupakan dua hal yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang maksimal. Kedua hal ini saling melengkapi dan mendukung, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang baik. Iklim komunikasi harus diciptakan agar kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik. Demikian pula halnya dengan iklim komunikasi yang terjadi di sekolah, memerlukan suasana yang

konduif dan menyenangkan agar para guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai, artinya semakin baik persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan iklim komunikasi dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai, artinya semakin baik iklim komunikasi maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai, artinya semakin baik persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi,

maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai.

IMPLIKASI

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Peran kepala sekolah untuk keberhasilan guru dalam bekerja sangat penting. Seorang kepala sekolah yang dapat mengarahkan, menggerakkan dan mendorong guru agar bekerja sesuai tujuan sekolah adalah merupakan seorang pemimpin yang baik. Perilaku kepemimpinan transformasional, dapat diterapkan kepala sekolah untuk mengali dan mengoptimalkan semua potensi guru yang ada di sekolah. Kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah dapat berperan serta dalam memberikan bimbingan terhadap tugas guru dalam proses pembelajaran seperti perangkat pembelajaran (RPP), penguasaan bahan ajar, pengelolaan pembelajaran di kelas, evaluasi, remedial pembelajaran, ujian remedial, penguasaan kelas, disiplin dan lain-lain. Keefektifan kepemimpinan transformasional ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah mengelola pembelajaran yang efektif di sekolah, oleh sebab itu semakin efektivitas kepemimpinan kepala sekolah semakin positif dampaknya dengan kinerja guru. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru dengan perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan iklim komunikasi. Peran iklim komunikasi yang positif akan dapat mendorong guru untuk melakukan komunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan seluruh penghuni sekolah. Komunikasi yang kondusif di sekolah dapat meningkatkan kinerja guru yang menjadi optimal. Iklim komunikasi yang kondusif itu meliputi kualitas hubungan dalam lingkungan kerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh setiap guru di sekolah. Menciptakan iklim komunikasi yang harmonis dan kondusif dalam sekolah, perlu dipelihara faktor-faktor saling mendukung dan saling pengertian, kredibilitas kepala sekolah, keterbukaan, dan tujuan sekolah yang jelas. Peran kepala sekolah dalam mewujudkan iklim komunikasi yang kondusif memberikan persepsi tercapainya tujuan sekolah yang lebih efektif. Iklim komunikasi yang kondusif dalam sekolah tercipta karena adanya

interaksi hubungan antar pribadi guru-guru dan pegawai yang mencerminkan adanya sikap-sikap keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul, saling mendukung dalam pelaksanaan tugas, saling menghormati harkat pribadi, saling menjaga perasaan dan harga diri, dan keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan serta keceriaan dalam sekolah.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi. Peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan suatu hal kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersumber dari pemimpin maupun yang bersumber dari iklim komunikasi. Kemampuan seorang kepala sekolah dapat mewujudkan kinerja maksimal seorang guru. Selain itu di lingkungan sekolah harus tercipta iklim komunikasi yang kondusif dan menyenangkan agar para guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan maksimal di sekolah.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah, diharapkan kepala sekolah dapat

berperan serta dalam memberikan bimbingan terhadap tugas guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dapat membantu guru merencanakan perangkat pembelajaran (RPP), penguasaan bahan ajar, pengelolaan pembelajaran di kelas, evaluasi, remedial pembelajaran, ujian remedial, penguasaan kelas, dan penegakkan disiplin di sekolah.

2. Untuk meningkatkan iklim komunikasi di sekolah, diharapkan sekolah menjaga terciptanya iklim komunikasi yang kondusif melalui interaksi hubungan antar pribadi guru-guru dan pegawai yang mencerminkan adanya sikap-sikap keterbukaan dan keikhlasan dalam bergaul, saling mendukung dalam pelaksanaan tugas, saling menghormati harkat pribadi, saling menjaga perasaan dan harga diri, dan keramah tamahan yang mencerminkan kegembiraan serta keceriaan dalam sekolah.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru, disarankan pihak sekolah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina dan mengarahkan guru sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu perlu diupayakan peningkatan iklim komunikasi di sekolah ke arah positif, yang

kondusif, dan mendukung kinerja guru di sekolah.

4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim komunikasi dengan kinerja guru guna memperluas hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (P2LKPTK)
- Alpha Cronbach. 1984. *Metode Penelitian*. Jakarta: Erlangga
- Arikunto, S. 1993. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineksa Cipta
- Arikunto, S. 2007. *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Cochran, James J. 1974. *Sampling Technique*. New Delhi: Estern Private LTD.s.
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson, James I, Jhon M. Ivancevich, and James H Donnelly, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Griffin, Ricky W. and Moerhead. 1986. *Organisation Behaviour*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Hajar, Ibnu. 1996. *Dasar-dasar penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Ivancevich. J. M. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama
- Kerlinger, Fred. N dan Elazar Pedhazur. 1973. *Multiple Regression in Behaviour Research*. New York: Holt, Rinehart and Winstons
- Lunthans, F. 2011. *Organizational Behaviour*, Eleventh Edition. USA: McGrawHill, Nebraska
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2008. *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nazir, Muhammad. 1985. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Nur. Agustiar Syah., 2000. *Peralihan Manajemen Pendidikan dari sistem sentralisasi ke desentralisasi*. Makalah orasi ilmiah yang disampaikan acara pengukuhan Guru Besar. Padang: Universitas Negeri Padang
- Pace. W. R dan Done F. Faules. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, V, Ahmad., Fauzimah, Basri. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Robbins, P.S. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Hdyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhalindo
- Robbins, P.S. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Benjamin Molan. Indonesia: Macan Jaya Cemerlang
- Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, P.S. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat
- Siburian, Hasoloan. 2010. Hubungan persepsi guru terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Dairi. Tesis. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Sudjana. 1989. *Metode Statiska*. Bandung: Tarsito
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Sunarto. 2011. Tesis (*Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan efektifitas komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru SMP Negeri Kota Medan*).
- Sukarman. 2009. *Kinerja Pimpinan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo
- Stoner Edward Freeman, James F. 2001. *Management*, Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Alexander Sindoro. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer
- Tuckman, Bruce W. 1972. *Conducting Educational Research*. New York: Holt, Rienhart and Winston
- Usman. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Eka Jaya
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasi-an dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada

www. Ebsco Site. '*Academic Riset*'
(*Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*). Maret 2012.

www. Ebsco Site. '*Academic Riset*'
(*Kepemimpinan Transformasional*

Kepala Sekolah berdasarkan persepsi Guru). Januari 2013.

Yulk, Gery. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, alih Bahasa, Budi Suprianto. Penyunting: Eli Tanya. Jakarta: Indeks