

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI GURU SD NEGERI DI KECAMATAN DUREN SAWIT

Sarsito Priyadi

Universitas Islam 45 Bekasi

sarsitoprijadi.1967@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi guru. Penelitian ini dilakukan terhadap semua guru sekolah dasar di Kabupaten Duren Sawit, Jakarta Timur dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan di menguji hipotesis. Jumlah 80 guru sebagai sampel dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh positif langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi. (2) Ada efek positif langsung dari pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi. (3) Ada efek positif langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, motivasi

Abstract

The objective of this research is to obtain information about the effect of transformational leadership and empowerment on teachers achievement motivation. The research was conducted to all of elementary schools teachers at the district of Duren Sawit, East Jakarta by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. The number 80 teachers as sample was selected by using Slovin formula. The research conclude: (1) There is a direct positive effect of transformational leadership on achievement motivation. (2) There is a direct positive effect of empowerment on achievement motivation. (3) There is a direct positive effect of transformational leadership on empowerment.

Keyword: transformational leadership, empowerment, motivation

Pendahuluan

Tujuan paling mendasar dalam penyelenggaraan pendidikan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pencapaian tujuan tersebut, khususnya dalam pendidikan di sekolah

memiliki ketergantungan terhadap banyak faktor terlebih faktor sumber daya manusia sebagai pelaksana pendidikan. Keberadaan sarana dan fasilitas pendidikan yang memadai walaupun turut menentukan akan tetapi bukanlah jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Sumber daya

manusia yang berkualitas (outcome pendidikan) terlahir dari pendidik yang berkualitas pula.

Menurut peneliti untuk menghasilkan pribadi yang unggul diperlukan para pendidik yang unggul pula. Pendidik yang unggul berarti pendidik yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi ditandai oleh kemauan untuk mencapai keberhasilan yang melebihi standar yang telah ditetapkan, berani menerima tugas yang menantang. Selain itu motivasi berprestasi tinggi juga ditampakkan oleh kemauan guru untuk bekerja sebaik mungkin. Para guru ini mau menerima umpan balik secara langsung tentang kinerjanya serta menerima tanggungjawab pribadi dalam melaksanakan tugas.

Kemampuan dan kerelaan para guru untuk siap melaksanakan tugas dengan motivasi berprestasi tinggi tergantung pada beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain, pemberdayaan terhadap para guru dalam mengoptimalkan penggunaan potensinya. Motivasi berprestasi guru juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberdayaan, penghargaan dan kepercayaan yang diterapkan disekolah itu.

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat memotivasi para kepala SD Negeri diwilayah Jakarta Timur untuk membina para gurunya agar mau bekerja keras, mencoba yang terbaik untuk mencapai kesuksesan, berani menghadapi tantangan, dan siap menerima umpan balik, berinovasi. Dengan cara ini diharapkan proses KBM tetap menarik bagi para peserta didik sehingga Sekolah SD Negeri tetap memiliki daya tarik dan diminati masyarakat.

Motivasi Berprestasi

Robbins & Judge (2007: 173) menyatakan, “prefers to achievement

motivation high achievers are internally driver as long as the jobs they are doing provide them with (1) personal responsibility, (2) feed back and (3) moderate risk”. Menurut konsep ini motivasi berprestasi yang tinggi bagi seseorang dapat menjadi pendorong untuk melaksanakan tugas jika tugas itu (1) memerlukan tanggungjawab pribadi, (2) memberikan umpan balik dan (3) memiliki resiko sedang.

Slocum & Hellriegel (2004: 125) menyatakan, “achievement motivation model states that people are motivated according to the strength of their desire either to perform (1) in terms of a standard of excellence or (2) to succeed in competitive situations. Characteristics of high achievers are they like to set their own goals, they avoid selecting extremely difficult goals, and prefer moderate goals, (3) they prefers tasks that provide immediate feedback”. Model motivasi berprestasi menyatakan bahwa orang termotivasi berdasarkan keinginan untuk mencapai keunggulan atau sukses dalam situasi yang memerlukan persaingan. Ciri pribadi yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah (1) berusaha untuk unggul, (2) mereka memilih tugas yang menantang dan (3) mereka lebih menyukai tugas-tugas yang menyiapkan feedback langsung.

McShane & Von Glinow (2010: 139) menyatakan, “need for achievement Need is a learned need in which people want to (1) accomplish reasonably challenging goals, and desire (2) unambiguous feedback and recognition for their success”. Kebutuhan berprestasi menurut McShane & Von Glinow adalah keinginan untuk (1) menerima tugas yang menantang dan (2) ingin memperoleh feedback dengan cepat (3) serta pengakuan atas keberhasilan mereka.

Robbins & Coulter (2007: 429) menyatakan, “need for achievement is the drive to excel, to achieve (1) in relation to a set of standards,(2) and to strive to succeed.

People with a high need for achievement prefers jobs that offer (3) personal responsibility for finding solutions to problems, in which they can receive (4) rapid feedback on their performance, and in which they can set moderately challenging goals". Berdasarkan penjelasan ini kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan untuk (1) mencapai keunggulan dan (2) usaha keras untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi lebih memilih pekerjaan yang menawarkan (3) tanggungjawab untuk menemukan solusi atas masalah-masalah yang ada, dimana mereka dapat (4) menerima feedback yang cepat tentang kinerja mereka, dan di mana mereka menemukan tujuan-tujuan yang menantang secara moderate – sedang.

Laurie J. Mullins (2005: 488) menyatakan, "empirical research identified four characteristics of people with strong achievement motivation: (1) a preference for moderate task difficulty, (2) personal responsibility for performance, (3) the need for feedback, (4) innovativeness". Suatu riset empiris menunjukkan bahwa ada 4 karakteristik dari orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu (1) lebih memilih tugas yang tingkat kesulitannya sedang, (2) tanggung jawab personal dalam kinerja, (3) kebutuhan akan umpan balik, dan (4) inovasi. Karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menurut konsep ini adalah lebih memilih tugas yang tingkat kesulitannya sedang, menerima tanggungjawab pribadi, membutuhkan umpan balik dan mendapatkan kesempatan untuk berinovasi.

Newstrom (2007: 102) menyatakan, "achievement motivation is a drive some people have to pursue and attain goals, they work harder when they receive specific feedback about their performance. People with take responsibility for their action and result". Motivasi berprestasi adalah

dorongan bagi para pegawai untuk (1) berusaha mengejar tujuan (2) bekerja keras jika menerima umpan balik dan (3) tanggungjawab pribadi atas tindakan mereka. Menurut penjelasan ini motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengejar tujuan secara optimal dengan bekerja keras. Selain itu orang yang memiliki motivasi berprestasi bersedia menerima tanggungjawab pribadi dan umpan balik atas tindakannya.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja mencapai lebih dari standar yang telah ditentukan.

Kepemimpinan Transformasional

Bateman dan Snell (2011: 437) menyatakan, "transformational leaders are leaders who motivate people to transcend their personal interests for the good of the group. (1)Transformational leaders are charismatic means they inspire in their followers trust, confidence, obedience and higher performance. (2) They give their follower individual attention. They delegate challenging work and provide one-on-one mentoring to develop their people. (3) They are intellectually stimulating, means they arouse in their followers an awareness of problems and potential solutions". Konsep ini menjelaskan bahwa pemimpin transformational adalah seseorang yang lebih mementingkan kebaikan kelompok daripada kepentingan pribadi. Para pemimpin transformasional memiliki sifat karismatis, berarti mampu memberi inspirasi kepada karyawan dalam hal kepercayaan, keyakinan, ketaatan dan kinerja tinggi. Pemimpin ini memperhatikan karyawan secara individu, memberikan tugas yang menantang dan mendampingi karyawan secara individu untuk mengembangkan pribadi karyawan tersebut.

Pemimpin ini juga mendorong kemampuan intelektual karyawan, berarti menumbuhkan kesadaran karyawan akan masalah yang terjadi dan kemampuan untuk mengatasi masalah tersebut.

Yukl (2010: 278) menyatakan, “transformational Behaviors are (1) idealized Influence, (2) individualized consideration, (3) inspiration motivation, (4) intellectual stimulations”. transformasional adalah (1) mempengaruhi idealisme, (2) memperhatikan setiap individu, (3) memotivasi dengan memberi inspirasi, dan (4) mendorong /stimulasi potensi intelektual (intellectual stimulation).

Slocum & Hellriegel (2004: 277) menyatakan, “transformational leadership involves anticipating future trends, inspiring followers to understand and embrace a new vision of possibilities. The key interrelated components of transformational leadership include inspirational motivation, intellectual stimulation, idealized influence and individualized consideration”. Menurut penjelasan ini kepemimpinan transformasional berkaitan dengan antisipasi terhadap kecenderungan-kecenderungan yang terjadi pada masa mendatang, memberi inspirasi kepada para karyawan untuk mengetahui dan memahami kemungkinan adanya visi baru. Komponen utama dari kepemimpinan transformasional adalah (1) inspirational motivation- mendorong inspirasi, (2) intellectual stimulation – stimulasi daya intelektual, (3) idealized influence – berpengaruh secara ideal dan (4) individualized consideration– memperhatikan secara individu.

Shane & Von Glinow (2010:371) menyatakan, “transformational leaders are agents of change, they create, communicate, and model a shared vision for the team or organization, inspiring followers to strive for the vision”. Menurut teori ini para pemimpin transformasional adalah pelaksana perubahan, mengkomunikasikan

visi dan menjadi teladan dalam melaksanakan visi organisasi, serta memberikan inspirasi bagi para karyawan untuk berjuang sekuat tenaga demi terlaksananya visi tersebut.

Bass & Riggio (2006: 7) menyatakan, “(1) idealized Influence – Transformasional leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers. The leaders are admired, respected and trusted-.(2) inspirational motivation – transformational leaders behave in ways that motivate and inspire those around them by providing meaning and challenge to their followers’ work-.(3) intellectual stimulation – transformational leaders stimulate their followers’ efforts to be innovative and creative- individualized consideration – (4) transformational leaders pay special attention to each individual follower’s need for achievement and growth by acting as a coach or mentor.” Empat komponen kepemimpinan transformasional adalah (1) idealized influence berarti para pemimpin transformasional berperilaku sedemikian sehingga dapat menjadi model peran bagi para karyawannya. Pemimpin ini dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh para karyawannya. (2) inspirational motivation menjelaskan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi dan memberikan inspirasi kepada para karyawannya dengan cara memberikan makna sekaligus tantangan kepada para karyawan. (3) intellectual stimulation menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mendorong karyawannya agar berusaha untuk berinovasi dan kreatif. (4) individualized consideration menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan mereka untuk berprestasi dan berkembang.

Mullins (2005: 303) menyatakan: (1) idealized Influence: the charisma of the leader, and the respect and admiration of the

followers, (2) inspirational motivation: the behavior of the leader which provides meaning and challenge to the work of the followers, (3) intellectual stimulation: leader who solicit new and novel approaches for the performance of work and creative problem solution from the followers, and (4) individualized consideration : leaders who listen and give special concern to the growth and developmental needs of the followers, Mullins (2005: 303). Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, sistem pendidikan dan potensi personal sangat mempengaruhi pengembangan organisasi. Sehingga, antara keduanya bukan fenomena yang parsial (Zainuddin, 2017; Kustutik, 2018) terlebih bila dikaitkan dengan motivasi yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan (Hafid, 2017). Berdasarkan konsep di atas, dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku kepemimpinan seseorang yang dapat memberikan inspirasi kepada bawahan untuk berkomitmen menghadapi perubahan dan pencapaian visi sesuai perpektif baru.

Pemberdayaan (Empowerment)

McShane & Von Glinow (2010: 182) menyatakan, "empowerment is a psychological concept in which people experience more self-determination-empowered employees feel that they have (1) freedom, (2) independence, and (3) discretion over their work activities, meaning – employees who fell empowered care about their work and believe that what they do is important, competence – empowered people are confident about their ability to perform the work well and have a capacity to grow with new challenges, and impact – empowered employees view themselves as active participants in the organization: that is, their decisions and actions have influence on the company's

success." Pemberdayaan adalah suatu konsep psikologis dengannya karyawan memiliki pengalaman yang lebih dalam hal (1) self-determination – karyawan memiliki (a) kebebasan, (b) kemandirian, dan (c) keleluasaan tentang aktivitas pekerjaan mereka, (2) meaning – karyawan peduli dengan pekerjaan mereka dan yakin bahwa apa yang mereka lakukan bermakna, (3) competence- karyawan yakin akan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki kemampuan untuk berkembang melalui tantangan baru, dan (4) impact – karyawan memandang diri mereka sebagai partisipan yang aktif dalam organisasi, keputusan dan tindakan mereka berpengaruh terhadap keberhasilan institusi.

Bateman & Snell (2011: 471) menyatakan, "empowerment is the process of (1) sharing power with employees, thereby (2) enhancing their their confidence in their ability to perform their jobs and their belief that they are influential contributors to the organization. Empowerment encourages the following beliefs among employees. (3) they perceive meaningin their work: their job fits their values, (4) they feel competentor capable of performing their jobs with skill, (5) they have a sense of self-determination, of having some choice in regard to the tasks, methods, and pace of their work and they have an impact – they have some influence over operating decisions on the jobs." Pemberdayaan adalah proses (1) membagi kesempatan kepada karyawan untuk mampu mewujudkan potensi, (2) meningkatkan kepercayaan diri karyawan akan kemampuan melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan yakin dapat berpengaruh sebagai pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan adalah upaya mendorong (1) persepsi tentang makna dari pekerjaan, (2) merasa kompeten untuk melaksanakan tugas dengan ketrampilan, (3) determinasi diri untuk membuat pilihan metode dalam menjalankan tugas, dan (4)

dampak tindakan mereka dalam penerapan keputusan untuk pelaksanaan tugas mereka.

Mullins (2005: 861) menyatakan, “empowerment is allowing employees (1) greater freedom, (2) autonomy and (3) self-control over their work, and responsibility for decision-making. There are four managerial initiatives and meanings which claim to be empowering: (1) empowerment through participation – f.e, the delegation of decision-making, (2) empowerment through involvement –f.e, when management’s concern is to gain from employees’ experiences, ideas and suggestions, (3) empowerment through commitment –f.e, through greater commitment to the organization’s goals, (4) empowerment through de-layering –f.e through reducing the number of tiers of management in the organization structure”. pemberdayaan adalah memberikan kepada karyawan kebebasan, otonomi dan kontrol diri lebih besar dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab untuk membuat keputusan. Empat macam tindakan manajerial yang diyakini dapat memberdayakan yaitu, (1) memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, contoh, pendelegasian untuk mengambil keputusan, (2) melibatkan karyawan, misalnya dengan mendapatkan pengalaman, ide-ide dan saran-saran dari karyawan, (3) pemberdayaan melalui komitmen terhadap tujuan organisasi, (4) pemberdayaan melalui de-layering, contoh, melalui pengurangan ikatan manajerial. Berdasarkan konsep di atas dapat disintesis bahwa pemberdayaan ialah tindakan pemberian otonomi oleh pemimpin terhadap karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri di wilayah Jakarta Timur. Waktu uji coba dilakukan dari Nopember 2018 hingga

Desember 2018 sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Desember 2018 sampai bulan Januari 2019. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif-kausal, dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Alat pengumpulan data pokok dan dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang berada di wilayah Jakarta Timur. Populasi terjangkaunya adalah SD Negeri yang berada di wilayah Jakarta Timur yang terdiri dari 4 SD Negeri dengan jumlah guru sebanyak 100 guru yang berada di wilayah Jakarta Timur. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (simple random sampling) dengan cara diundi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 guru.

Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil tersebut digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data dalam penelitian di lapangan. Analisis data meliputi: 1) deskripsi data; 2) uji prasyarat analisis normalitas; 3) analisis jalur yang meliputi: analisis model, pengujian hipotesis dan penentuan tingkat pengaruh.

Pengaruh Langsung Positif Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi $r_{23}=0,421$ dan koefisien jalur $p_{32}=0,256$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi. Tentang pemberdayaan Newstrom menjelaskan bahwa, “empowerment is any process that provides greater autonomy to employees

through the sharing of relevant information and the provision of control over factors affecting job performance. Empowerment help remove the conditions that cause powerlessness while enhancing employee feelings of self-efficacy. Empowerment authorizes employees to cope with situation and enables them to take control of problems as they arise." Pemberdayaan adalah suatu proses yang (1) memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan melalui "sharing" tentang informasi yang relevan dan ketentuan pengawasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pemberdayaan membantu menghindarkan situasi yang menyebabkan ketidakberdayaan. Sementara itu pemberdayaan meningkatkan rasa percaya diri pada karyawan. Pemberdayaan (2) memberikan wewenang kepada karyawan untuk menghadapi situasi dan mengatasi masalah-masalah yang timbul.

Sementara motivasi berprestasi sesuai dengan pendapat Robbins & Judge yang mengatakan bahwa, "prefers to achievement motivation high achievers are internally driver as long as the jobs they are doing provide them with (1) personal responsibility, (2) feed back (3) moderate risk". Motivasi berprestasi yang tinggi bagi seseorang dapat menjadi pendorong untuk melaksanakan tugas jika tugas itu (1) memerlukan tanggungjawab pribadi, (2) memberikan umpan balik dan (3) memiliki resiko sedang.

Hasil penelitian ini mendukung teori Bass & Riggio mengungkapkan "commitment to quality as well as as motivation to achieve and to succeed were correlated with perceived cultural norms of empowerment". Komitmen terhadap mutu dan motivasi berprestasi serta keberhasilan dalam menjalankan tugas berkaitan erat dengan penerapan sistem pemberdayaan dalam suatu institusi.

Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap

Pemberdayaan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi $r_{12}=0,331$ dan koefisien jalur $p_{21}=0,331$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan. Mengenai kepemimpinan transformasional, Bateman dan Snell mengemukakan bahwa, "transformational leaders are leaders who motivate people to transcend their personal interests for the good of the group. (1) Transformational leaders are charismatic means they inspire in their followers trust, confidence, obedience and higher performance. (2) They give their follower individual attention. They delegate challenging work and provide one-on-one mentoring to develop their people. (3) They are intellectually stimulating, means they arouse in their followers an awareness of problems and potential solutions".

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang lebih mementingkan kebaikan kelompok daripada kepentingan pribadi. Para pemimpin transformasional memiliki sifat karismatis, berarti mampu memberi inspirasi kepada karyawan dalam hal kepercayaan, keyakinan, ketaatan dan kinerja tinggi. Pemimpin ini memperhatikan karyawan secara individu, memberikan tugas yang menantang dan mendampingi karyawan secara individu untuk mengembangkan pribadi karyawan tersebut. Pemimpin ini juga mendorong kemampuan intelektual karyawan, berarti menumbuhkan kesadaran karyawan akan masalah yang terjadi dan kemampuan untuk mengatasi masalah tersebut. Sementara tentang pemberdayaan Gary Yukl mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah, "a person will feel more empowered if the content and consequences of the work are (1) consistent with a person's values and ideals, (2) the person has the capability to determine how and when the work is done, (3) the person has high confidence about being able to do it effectively, and (4) the person believes it is possible to have a significant impact on the

job and and work environment.” Pemberdayaan didefinisikan sebagai orang akan merasa makin diberdayakan jika (1) isi dan konsekuensi dari pekerjaannya konsisten dengan nilai dan idealisme orang tersebut, (2) memiliki kemampuan untuk menentukan bagaimana dan kapan pekerjaan itu dilakukan, (3) berkeyakinan tinggi akan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif, (4) yakin bahwa dimungkinkan untuk berpengaruh terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan itu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi yang ditentukan oleh derajat besarnya pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara kekuasaan terhadap kepemimpinan transformasional secara parsial. Hal ini memiliki makna dan penegasan bahwa kepemimpinan transformasional secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor motivasi berprestasi. (2) Terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi yang ditentukan oleh derajat besarnya pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara pemberdayaan terhadap motivasi berprestasi secara parsial. Hal ini memiliki makna dan penegasan bahwa kepercayaan secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor motivasi berprestasi. (3) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi yang ditentukan oleh derajat besarnya pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur.

Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan secara parsial. Hal ini memiliki makna dan penegasan bahwa kepemimpinan transformasional secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor pemberdayaan.

Daftar Pustaka

- Bass M. B., & Riggio E. R. (2016). *Transformational Leadership*. Taylor & Francis Group: LLC, New York.
- Bateman S. T., & Snell A. S. (2014). *Management*. McGraw-Hill Companies Inc: New York.
- De J. S., Cs. (2015). *Interpersonal Skills in Organizations*. McGraw-Hill/Irwin: Boston.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill International Edition: New York.
- Hafid, M. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314. Retrieved from <http://ojs.pps-ibrahimy.ac.id/index.php/jpii/article/view/55>
- Kustutik, K. (2018). Konsepsi Kepemimpinan Pendidikan. *Lisan al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 12(1), 187-212. Retrieved from <http://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/lisanalhal/article/view/148>
- McSchane L. S., & Von. G. M. Ann. (2010). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill International Edition: New York.

- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior*: FT Pitman Publishing, London.
- Newstrom W. J. (2007). *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Robbins, S. P. (2007). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Robbins, S., & Timothy. A. J. (2011). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall, New Jersey.
- Slocum W. J. (2007). & H. D., (2007). *Fundaental of Organizational Behavior*. Thomas South-Western, Mason.
- Yulk, G. (2014). *Leadership in Organization*. Pearson: New York.
- Zainuddin, Z. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di SD, SMP, SMA dan SMK Se Kabupaten Fakkak. *Lisan al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 11(1), 255-272. Retrieved from <http://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/lisanalhal/article/view/188>