

## **Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru(SMK Negeri 2 Kerinci)**

**Randa Krismon\*; Zulfina Adriani; Ratnawati**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

*\*E-mail korespodensi: randakrismon@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of transformational leadership style on teacher performance at SMKN 2 Kerinci. This research uses quantitative research. The population in this study were all teachers of SMKN 2 Kerinci totaling 60 teachers. The sampling method used the total sampling method. The number of samples in this study was 60 teachers. Methods of data collection using a questionnaire or questionnaire and measured with a Likert scale. Data testing techniques used in this study include instrument testing (validity test, reliability test), data analysis methods consist of descriptive analysis and simple linear regression analysis. Hypothesis testing consists of t test, and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>) with the help of SPSS V 24 application. The results of this study show that Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Kerinci.*

---

**Keywords:** *Transformational leadership style, performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Guru SMKN 2 Kerinci. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru SMKN 2 Kerinci yang berjumlah 60 Guru. Metode pengambilan sampel menggunakan *metode total sampling*. Jumlah sampel dalam Penelitian ini 60 Guru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dan di ukur dengan skala likert. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji validitas, uji realibilitas), Metode analisis data terdiri dari analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Pengujian Hipotesis terdiri dari Uji t, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 24 . Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci.

---

**Kata kunci :** Gaya kepemimpinan transformasional, kinerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi, (Zikri 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bergantung pada bagaimana pemimpin dalam organisasi tersebut mempersentasikan apa yang diinginkan oleh organisasi. Hal paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola Kinerja dari SDM itu sendiri. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil

kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. (Kurniawan 2019). Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang memiliki peran penting adalah pemimpin, karena seorang pemimpin memiliki keterampilan yang sangat luas dalam semua aspek organisasi. Menurut Kharis (2015) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Yukl (2010) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional.

SMK Negeri 2 Kerinci terletak di Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi salah satu sekolah USB, yang berdiri pada tanggal 1 Januari 2009 dan SK izin operasional tanggal 17 September 2009 nomor:510/kep.333/2009. Kinerja guru dapat dilihat salah satu dari prestasi yang diraih di SMK Negeri 2 Kerinci dari tahun 2014-2019 pada SMK Negeri 2 Kerinci.

**Tabel 1.**Data Prestasi Guru di SMKN Negeri 2 Kerinci tahun 2014-2019

No	Tahun	Nama	Penghargaan	Instansi	Tingkat
1.	2014-2018	Herman Pani	Satyakarya 20 tahun	Pemdakerinci	Kab/kota
		Herman Pani Sudirman	Adikarya Kepala sekolah berprestasi	Kepresidenan Bupati muaro jambi	Nasional Kab/kota
		Sudirman	Satya lencana Karya	Presiden Ri	Nasional
2.	2019	Firdawalis	Pengabdian 30tahun dinas	Presiden Ri	Nasional

*Sumber :SMK Negeri 2 Kerinci tahun 2020*

Tabel 1.Mengambarkan prestasi guru tahun 2014-2018 memperoleh 4 prestasi terjadi penurunan prestasi pada tahun 2019 hanya memperoleh 1 prestasi. Hal ini menunjukkan kinerja guru SMK Negeri 2 Kerinci menurun. Fakta Kinerja Guru diatas didukung dengan fakta tambahan mengenai kinerja guru dengan melakukan survey awal yang dilakukan pada hari jum'at tanggal 11 November 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 2** Kuesioner penelitian awal kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci tahun 2020

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
		Jwb	Jwb %	Jwb	Jwb %
1	Guru selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	6	60%	4	40%
2	Pekerjaan yang Guru lakukanselalu mencapai target	4	40%	6	60%

3	Guru selalu mengerjakan tugas tepat pada waktunya	6	60%	4	40%
4	Guru menyiapkan materi pembelajarannya masing-masing	5	50%	5	50%
5	Guru selalu menghargai rekan kerja satu sama lain	6	60%	4	40%
<b>RATA-RATA</b>		<b>54%</b>		<b>46%</b>	

(Sumber: Observasi awal SMK Negeri 2 Kerinci tahun 2020)

Berdasarkan tabel 1.3 penelitian awal menunjukkan rendahnya kinerja Guru di SMK Negeri 2 Kerinci. Karena hasil jawaban yang diisi oleh kepala sekolah dengan angka 54% ini menunjukkan bahwa masih adanya indikasi yang belum optimal pada kinerja Guru di SMK Negeri 2 Kerinci. Menurunnya kinerja di SMK Negeri 2 Kerinci tentunya disebabkan oleh beberapa faktor kemungkinan di antaranya faktor Kepemimpinan Transformasional. Pernyataan ini didukung oleh Sugianto (2011) baik buruknya kinerja seorang pegawai salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin pegawainya.

Berikut ini Tabel 3 gambaran penelitian awal Kepemimpinan Transformasional pada SMK Negeri 2 Kerinci.

**Tabel 3** Kuesioner penelitian awal Kepemimpinan Transformasional SMK Negeri 2 Kerinci tahun 2020

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
		Jwb	Jwb%	Jwb	Jwb%
1	Kepala sekolah memiliki komitmen yang dapat dipercaya oleh guru	6	60%	4	40%
2	Kepala sekolah mampu menciptakan semangat Guru dalam berkerja	7	70%	3	30%
3	Kepala sekolah memberikan penghargaan jika Guru berkerja dengan baik	6	60%	4	40%

4	Kepala sekolah memberikan ide ide kreatif yang baru kepada Gurunya dalam mengajar	4	40%	6	60%
---	---	---	-----	---	-----

---

**RATA-RATA**

**57,5%**

**42,5%**

---

*Sumber :observasi awal pada SMK Negeri 2 Kerinci tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 3 hasil penelitian awal menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMK Negeri 2 Kerinci belum maksimal dengan angka 57,5% ini menunjukkan bahwa masih adanya indikasi yang belum optimal pada Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMK Negeri 2 Kerinci. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja sebelumnya telah banyak di bahas di dalam berbagai penelitian baik kualitatif maupun kuantitatif. Pada tahun 2013 Fanni Adhistya Italianni melakukan penelitian dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja terhadap departemen SDM Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. menemukan hasil pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan substansi penjelasan sebelumnya dan fakta awal yang ada menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. kepemimpinan transformasional yang belum optimal akan berpengaruh terhadap kinerja Guru dan berdampak pada keberlangsungan hidup sekolah. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di smk negeri 2 kerinci”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Amstrong (2006) Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Sedangkan menurut Wibowo (2010) Kinerja Adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang di capai seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya pada suatu periode yang telah di tentukan.

### **Gaya kepemimpinan transformasional**

Menurut Robbins (2010) Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Bass dan Ruth (2009) Gaya Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Jadi disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya agar dapat berkerja sama untuk

mencapai hasil yang luar biasa.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru pada SMK Negeri 2 Kerinci berjumlah 60 orang. Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Populasi yang akan dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah Guru pada SMK Negeri 2 Kerinci yang berjumlah 60 responden. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik pengambilan *total sampling* yaitu seluruh guru pada SMK Negeri 2 kerinci berjumlah 60 orang.

### **Jenis dan sumber data**

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang di lakukan oleh peneliti. Data sekunder yaitu data yang didapat dari sumber lain, yaitu didapat dari pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

### **Metode pengumpulan data**

#### **Observasi**

Observasi atau pengamatan sebagai alat penilaian banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati, baik dalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi buatan (Sudjana, 2001). Observasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengamati pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kerinci.

#### **Kuesioner**

Digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu berupa Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja guru.

### **Metode analisis data**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang di teliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi untuk variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Analisis regresi sederhana merupakan model statistika yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi linear dengan jumlah variabel pengaruhnya hanya satu. Pada penelitian ini, digunakan analisis regresi linear sederhana karena variabel independen (X) yang diteliti menerangkan variabel dependen (Y) atau perubahan pada variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tetap.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional(X)	X1	0,387	0,250	Valid
	X2	0,445	0,250	Valid
	X3	0,351	0,250	Valid
	X4	0,349	0,250	Valid
	X5	0,566	0,250	Valid
	X6	0,676	0,250	Valid
	X7	0,373	0,250	Valid
	X8	0,747	0,250	Valid
	X9	0,312	0,250	Valid
	X10	0,618	0,250	Valid
	X11	0,378	0,250	Valid
	X12	0,473	0,250	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,462	0,250	Valid
	Y2	0,543	0,250	Valid
	Y3	0,688	0,250	Valid
	Y4	0,626	0,250	Valid
	Y5	0,820	0,250	Valid
	Y6	0,754	0,250	Valid
	Y7	0,420	0,250	Valid
	Y8	0,487	0,250	Valid
	Y9	0,574	0,250	Valid
	Y10	0,627	0,250	Valid
	Y11	0,413	0,250	Valid
	Y12	0,663	0,250	Valid
	Y13	0,472	0,250	Valid
Y14	0,558	0,250	Valid	
Y15	0,437	0,250	Valid	

**Sumber :** Hasil Olah Data Kuesioner (2021)

Hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja diketahui angka untuk item 1 sampai dengan item 27 lebih besar dari angka sebesar 0.250. Hal ini menunjukkan bahwa ke-27 item yang diajukan adalah valid.

### Uji reliabilitas

**Tabel 5.** Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	0,709
Gaya Kepemimpinan Transformasional(Y)	0,849

**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Hasil pengujian realibilitas angka *Cronbach's Alpha* Kinerja sebesar 0.709 dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,849. Angka tersebut lebih besar dari

nilai minimal *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa ke-27 item yang diajukan adalah reliabel.

### Karakteristik partisipan

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan Masa kerja. Untuk jenis kelamin, partisipan berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 atau 48,33% dari total partisipan, dan partisipan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 atau 51,66% dari total partisipan. Selanjutnya mayoritas partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berumur >40 tahun yaitu sebanyak 25 orang (41,66%) berumur dibawah 20 tahun sebanyak 0 orang (0%), berumur 20-30 tahun sebanyak 15 orang (25%) dan berumur 30-40 tahun sebanyak 20 orang (33,33%) Kemudian berdasarkan Masa Kerja, mayoritas partisipan berkerja 5-10 tahun sebanyak 30 orang (50,00%), < 5 tahun 19 orang (31,67%), 10- 20 tahun 11 orang (18,33%) dan >20 tahun 0 orang (0%).

### Analisis deskriptif

Berdasarkan data hasil analisis deskriptif, diperoleh hasil bahwa variabel Kinerja mencapai nilai 197,27 termasuk kedalam kategori cukup baik, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mencapai nilai 207,25 termasuk dalam kategori baik.

### Uji regresi berganda

**Tabel 6.** Ringkasan uji regresi berganda

No.	Ukuran Statistik	Nilai Hitung dan Koefisien Regresi	Sig.
1.	Uji t (Koefisien Gaya Kepemimpinan transformasioanl		1.1830.000
2.	Koefisien Determinasi R square		0.723

**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS (2021)

### Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Trasfomasional merupakan variabel bebas yang di telitidan diuji. Hasil analisis rekresi linier sederhana memperlihatkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci. Hal ini dapat di tunjukan dari level signifikansi uji t sebesar 0,000 dan signifikansi tersebut masih di bawah 0,05. Menurut Suharto (2006) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. Sedangkan menurut Jeffrey *et al.* (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional yang sesuai dengan bawahan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mnunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SMK Widya Dirgantara. Dengan memberikan Gaya

kepemimpinan yang baik maka Kinerja akan meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut:

Gambaran dari variabel Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci sudah memberi kontribusi yang cukup baik kepada organisasi terutama yang menonjol dari ke 15 indikator tentang Guru selalu datang tepat pada waktunya sehingga tujuan instansi dapat tercapai walaupun belum sepenuhnya optimal.

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kinerja SMK Negeri 2 Kerinci sudah memberikan kontribusi yang cukup baik, akan tetapi dilihat dari indikator kinerja yang paling rendah yaitu indikator ke 6 dengan skor 181 tentang Kepala Sekolah mampu menciptakan semangat perseta didik dalam berkerja, ini memperoleh hasil yang Cukup Baik, sehingga untuk kedepannya agar dapat diminimalisir dan terus ditingkatkan supaya memperoleh hasil yang Baik bahkan bisa memperoleh hasil yang Sangat Baik.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga memberikan hasil yang lebih luas dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti gaya kepemimpinan transformasional sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

## **DAFTAR PUSTAKA.**

- Bangun, w. (2012). Manajemen sumber daya manusia, erlangga.
- Febriana, a. (2019). Kepemimpinan pelayanan, budaya organisasi dan pengaruhnya pada proaktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal penelitian ekonomi dan bisnis*, 4(1), 52-64.
- Ghozali, i. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25.
- Hartanto, i. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada cv. Timur jaya. *Agora*, 2(2), 979-983.
- Putra, r., ernila, e., komardi, d., & suyono, s. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada smkn 4 pekanbaru. *Procuratio: jurnal ilmiah manajemen*, 7(4), 470-483.
- Italiani, f. A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai departemen sdm pt. Semen gresik (persero) tbk. *Bisma (bisnis dan manajemen)*, 6(1), 11-18.
- Krismon, r. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru smk negeri 2 kerinci* (doctoral dissertation, universitas jambi).
- Kadafi, m. (2010). Pentingnya kerjasama tim dan orientasi hasil terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eksis*, 6(2), 1440-1605.



- Richard, b. A., dahnil johar, j., & erni, f. H. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening* (doctoral dissertation, universitas bung hatta).
- Lau, n. T. R. E. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten kutai barat. *Ekonomia*, 4(2), 007-019.
- Malau, a. R., & sianipar, g. (2019). Dampak gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan orientasi pembelajaran terhadap kreativitas mahasiswa dengan variabel mediasi creative self-efficacy. *Jurnal mitra manajemen*, 3(2), 186-200.
- Mootalu, j., & uhing, y. (2019). Pengaruh locus of control dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah (bpkad) kota manado. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 7(1).
- Mulyana, a., & rukoyimah, r. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal indonesia membangun*, 20(1), 139-148.
- Novitasari, d., & asbari, m. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: peran kesiapan untuk berubah sebagai mediator. *Jurnal manajemen*, 10(2), 84-99.
- Putra, y. A. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan: studi pada pt. Inti (persero)* (doctoral dissertation, uin sunan gunung djati bandung).
- Mustofa, i. (2019). *Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi intra kampus terhadap proses perkuliahan mahasiswa fakultas pendidikan teknologi dan kejuruan universitas pendidikan indonesia* (doctoral dissertation, universitas pendidikan indonesia).
- Rinando, r., & rahardjo, m. (2019). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*, 1(2), 317-324.
- Rihayana, i. G., & risman, p. A. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemasaran internal terhadap kinerja karyawan lpd di kecamatan abiansemal badung. *Widya amerta*, 5(1).
- Setiawan, e. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan pt. Iss indonesia di rumah sakit national surabaya. *Jurnal manajemen magistra*, 1(1).
- Antimah, s., & santosa, a. B. Peran gaya kepemimpinan transformasional dalam memoderasi motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru.
- Nasution, m. K. (2018). Penggunaan metode pembelajaran dalam peningkatan hasil belajar siswa. *Studia didaktika*, 11(01), 9-16.
- Suryana, b., mujahidin, e., & supraha, w. (2019). Hubungan persepsi siswa tentang penggunaan media lcd dan motivasi belajar dengan prestasi belajar siswa. *Jurnal teknologi pendidikan*, 8(2), 263-276.
- Theuninck, a. C., lake, n., & gibson, s. (2010). Hiv-related posttraumatic stress disorder: investigating the traumatic events. *Aids patient care and stds*, 24(8), 485-491.
- Utama, i. G. B. R., & bagus, i. G. (2016). Metodologi penelitian pariwisata dan hospitalitas (dilengkapi studi kasus penelitian). *Denpasar: pustaka larsan*.

Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta :rajawali pers.

Krismon, r. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru smk negeri 2 kerinci*(doctoral dissertation, universitas jambi).



© 2020 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)