

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung

Muhammad Hanky Akbar, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn  
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung  
 Bandung, Indonesia  
 mhanky.akbar@gmail.com, abahdar@gmail.com, roosallyn.allya@gmail.com

**Abstract**—This research is done on the basis of the phenomenon about the performance of teachers in high school space namely lack of teachers in the evaluation of learning, The lack of acting openly and optimistically, and lack of confidence running the work with the whole heart. Desky Research (2014) expressed a positive and significant influence between the Islamic work ethic and the transformational style of leadership that affects employees' performance. The research methods used are descriptive and verficative analysis and operate the calculations using the SPSS 20.0 program. The method used is the saturated sampling technique carried out by spreading the questionnaire to 54 respondents from the 54 population. Questionnaires and observations were used as data collection tools in research. The results of this study concluded that there was a significant positive influence between the transformational leadership style and the Islamic work ethic on the teacher performance at SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung.

**Keywords**—Transformational, Work Ethic, Work Performance.

**Abstrak**—Penelitian ini dilakukan atas dasar fenomena tentang kinerja guru di ruang SMA yaitu kurangnya guru dalam evaluasi pembelajaran, Kurang bertindak secara terbuka dan optimis, dan kurang percaya diri menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati. Desky Research (2014) menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikasi dan mengoperasikan perhitungan menggunakan program SPSS 20.0. Metode yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 54 responden dari 54 populasi. Kuisisioner dan observasi digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja Islami terhadap kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung.

**Kata kunci**—Transformasional, Etos Kerja, Kinerja Kerja.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang ada di dalam organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung

tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil, tetapi juga mengharapkan sumber daya nya mampu berkerja dengan semangat dan mencapai hasil kerja yang optimal di dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena organisasi akan ditentukan oleh sumber daya manusia nya dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Sebaik dan sesempurna apapun perencanaan dan visi misi organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kepribadian dan motivasi tinggi maka kemungkinan pencapaian tujuan organisasi akan mengalami kegagalan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam organisasi, apabila sumber daya manusia tidak dijaga maka tidak akan menambah nilai dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia nya itu sendiri juga dibutuhkannya dorongan semangat dalam bekerja untuk memajukan suatu organisasi tersebut. Selain itu organisasi sekolah harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang guru, staf dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja untuk mentransformasi perubahan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Corry, Harmein, dan Nazarrudin (2016) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil - hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Di bawah gaya kepemimpinan transformasional dari seorang pemimpin yang baik, karyawan atau sumber daya manusia dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif di dalam organisasi. Pemimpin yang memimpin dengan memberikan contoh dalam mencapai visi misi yang dituju, maka akan memperlihatkan keyakinan terhadap para guru dan kinerja dari para guru akan berdampak baik dan meningkatkan nilai organisasi.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja islami. Etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap hidupnya (Dwi dan Yunus, 2016). Karyawan yang beretos kerja Islami menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat. Ini disebabkan adanya peran dari organisasi, pimpinan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat memberikan motivasi untuk berpikir dan bertindak agar tercapai kinerja karyawan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil riset awal yang telah dilakukan melalui pra-kuesioner, kinerja para guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara kurang maksimal dikarenakan beberapa hal. Pertama, para guru kurang memaksimalkan dalam mengembangkan kualifikasi akademik sejalan perkembangan teknologi. Beberapa para guru masih belum memanfaatkan perkembangan teknologi sedangkan teknologi pada era saat ini sangat dibutuhkan dan ilmu – ilmu yang didapat lebih luas. Kedua, para guru kurang dalam menjalankan proses pembelajaran yang bermutu dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Beberapa para guru kurang dalam memberikan proses pembelajaran bermutu, yang di mana proses pembelajaran tidak tersampaikan secara tepat dan jelas dalam mengajar. Dan terdapat kekurangan dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran yang telah disampaikan para guru dalam mengajar. Ketiga, kurangnya para guru dalam menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru. Para guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara perlu memperdalam hal-hal yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru guna menerapkan kedisiplinan di lingkungan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara.

Selain itu juga peneliti mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional kurang maksimal dikarenakan beberapa hal. Pertama, para guru kurang yakin dengan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mencapai visi dan misi SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara, sehingga para guru kurang terarah dalam bertindak sesuai dengan keinginan Kepala Sekolah. Kedua, kurang adanya perhatian Kepala Sekolah kepada para guru dalam memenuhi kebutuhan individu para guru. Ketiga, kepala sekolah kurang menjadi role model bagi para guru, karena kepala sekolah kurang memberikan contoh dalam bertindak.

Selain itu peneliti mendapatkan hasil bahwa etos kerja islami yang diterapkan di SMA Angkasa Lanud Husein masih belum maksimal. Pertama, dilihat dari kurangnya kedisiplinan dalam waktu mengajar para guru. Sedangkan kedisiplinan bekerja para guru sudah menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja dan meyakini bahwa bekerja merupakan ibadah untuk mendapatkan ridh'o Allah SWT. Kedua, kurangnya memperkaya tali silaturahmi antar sesama para guru, sehingga kurangnya interaksi antara guru senior dengan guru muda. Memperkaya tali silaturahmi juga

merupakan suatu ibadah dan juga membuka pintu rezeki dan dipanjangkan umurnya. Dengan menjaga tali silaturahmi maka akan dijauhkan dari api neraka.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Corry, Harmein, Nazarrudin (2016) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semua dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi atau kepentingan lain yang lebih luas. Corry, Harmein, Nazarrudin (2016) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan transformasional ini menekankan pemimpin untuk menciptakan visi dan misi yang memotivasi para karyawan atau sumber dayanya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam memimpin karyawan atau sumber daya tidak lah mudah, diperlukannya proses perencanaan dalam perubahan pada individu untuk dapat mengikuti sesuai kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi tersebut. kepemimpinan transformasional ini menyebutkan bahwa seorang pemimpin memberikan inspirasi dan motivasi agar para karyawan nya mencapai kinerja yang tinggi melebihi perencanaan awal dan merasakan kepercayaan dari pemimpin tersebut.

### B. Etos Kerja Islami

Menurut K.H. Toto Tasmara (2002:26), etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Dengan demikian etos kerja merupakan suatu totalitas dari seorang individu dalam bekerja untuk mendorong dirinya agar bertindak dan meraih tujuan akhir secara maksimal. Adanya etos kerja didalam diri seorang karyawan akan membuat perilaku kerja menjadi positif, serta cara mengimplementasikan pekerjaan untuk meraih suatu hasil yang optimal.

### C. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang

dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Ahmadiansyah (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 <sup>a</sup>	.133	.116	10.56948

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 $KD = (0.365)^2 \times 100$   
 $= 13,3\%$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung sebesar 13,3% dan sisanya 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL 2. UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.123	5.849		4.637	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.347	.123	.365	2.826	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
 Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 2,826 dan nilai t tabel adalah sebesar 2,006 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 2,826 > 2,006 dan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung dengan arah hubungan yang positif yang signifikan.

TABEL 3. KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.147	10.38480

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami  
 $KD = (0.404)^2 \times 100$   
 $= 16,3\%$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung sebesar 16,3% dan sisanya 83,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL 4. UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.797	5.628		4.584	.000
	Etos Kerja Islami	.358	.112	.404	3.184	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 3,184 dan nilai ttabel adalah sebesar 2,006 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 3,184 > 2,006 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung dengan arah hubungan yang positif yang signifikan.

TABEL 5. KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.453 <sup>a</sup>	.205	.174	10.22153	1.658

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,205 atau 20,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja islami secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung sebesar 20,5%. Sedangkan sisanya sebesar 79,5% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

IV. KESIMPULAN

Tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada SMA Angkasa SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara

Bandung termasuk pada kategori tinggi/baik. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada dimensi “Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik”. Yaitu terlihat dari tingkat kemampuan pimpinan dalam merumuskan visi dan misi sekolah, tingkat kemampuan pimpinan dalam mengkomunikasikan suatu visi yang menarik, dan tingkat kemampuan pimpinan mengkomunikasikan harapan tinggi sangat tinggi/baik. Hal ini terlihat bahwa pimpinan (Kepala Sekolah) telah mampu mengkomunikasikan visi dan misi yang diterapkannya dengan memajukan sekolah SMA Angkasa yang unggul dan mampu bersaing dengan sekolah yang lain.

Tingkat etos kerja islami pada SMA Angkasa SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung termasuk pada kategori tinggi/baik. Artinya etos kerja islami dinilai baik dilihat dari dimensi “Memperkaya jaringan silaturahmi”. Yaitu terlihat dari tingkat bersilaturahmi dalam membuka peluang dan mengikat informasi serta menggerakkan kehidupan, tingkat mempererat tali silaturahmi dengan pemimpin maupun dengan yang silaturahmi dengan pemimpinan sebagai pengembangan diri sangat tinggi/baik. Hal ini terlihat bahwa seluruh guru di SMA Angkasa telah menjalin dan mempererat tali silaturahmi dengan pimpinan (Kepala Sekolah) guru-guru lainnya dan juga para siswa di sekolah yang di mana mempererat tali silaturahmi dapat dijadikan sebagai pengembangan diri, memperpanjang umur, membuka pintu rezeki, dan mendapatkan ridho dari Allah SWT.

Tingkat kinerja guru pada SMA Angkasa SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung termasuk pada kategori tinggi/baik. Artinya kinerja guru bernilai sangat/baik dapat dilihat dari dimensi “Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa”. Yaitu terlihat dari tingkat menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan bangsa, tingkat menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan bangsa, dan tingkat menjunjung tinggi rasa nasionalisme sangat tinggi/baik. Hal ini terlihat bahwa guru-guru di SMA Angkasa sudah baik dalam menjunjung tinggi rasa persatuan dan kesatuan bangsa di lingkungan sekolah sesuai dengan dasar negara yaitu pancasila. Para guru di SMA Angkasa sudah baik dalam menghormati perbedaan di lingkungan sekolah yang di mana berbeda-beda tetapi tetap satu yang merupakan motto pemersatu Nusantara. Dan guru-guru di SMA Angkasa telah menjunjung tinggi rasa nasionalisme di lingkungan sekolah seperti dalam kegiatan proses belajar mengajar guru-guru mendidik siswa/i-nya dengan baik dengan harapan kelak bisa bermanfaat bagi bangsa dan para guru menjunjung tinggi hukum dan menciptakan kerukunan umat beragama di lingkungan sekolah SMA Angkasa.

Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian Corry, Harmein, Nazaruddin (2016) yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian Asrizallis (2015) yang menyatakan bahwa Etos kerja islami berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) se-Kota Padang Panjang.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara bersamaan (simultan), karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian Harjony (2014) yang menyatakan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmadiansyah, Reza. (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK MUHAMMADIYAH Salatiga” *Injunct, Interdisciplinary Journal of Communication*, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236.
- [2] Anoraga, Bhirawa., & Prasetyo, Ari. (2015) “Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya” *Jurnal ini merupakan bagian dari skripsi yang ditulis oleh Bhirawa Anoraga, NIM:040914048, yang telah diuji pada tanggal 6 Juli 2015.*
- [3] Asifudin. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah Univesity Press
- [4] Asrizallis. (2015) “Kontribusi Etos Kerja Islami Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTSS) Se-Kota Padang Panjang. *Jurnal al-Fikrah*, Vol. III, No. 1, Januari-Juni 2015
- [5] Aydin, Ayhan., Sarier, Yllmaz., & Uysal, Şengül. (2013) “The Effect of School Principals’ Leadership Styles on Teachers’ Organizational Commitment and Job Satisfaction” *Educational Sciences: Theory & Practice - 13(2) • Spring • 806-811 ©2013 Educational Consultancy and Research Center*”.
- [6] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [7] Elsintania, Fryda., & Archanti, Puti. (2016) “Pengaruh Kepemimpinan Profetik Dan Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi” *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia 2016 Vol. 1, No. 1, Hal 71-78.*
- [8] Fernandez, R. (2013). *Teachers’ Competence And Learners’ Performance In The Alternative Learning System Towards An Enriched Instructional Program*. *International Journal of Information Technology and Business Management* 22 (1), 34.
- [9] Flippo, Edwin B. (2002). *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- [10] Desky, Harjoni. (2014) “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” *Vol. 8, No. 2, Desember 2014*
- [11] Devi, YCD, Komala., & Liana Lie. (2015) “Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru – Guru SMA Swasta Di Kecamatan Pati)” Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers UNISBANK (SENDI\_U) ISBN: 978-979-3649-81-8
- [12] Dewi, Kadek Sintha. (2013) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Agustus 2013
- [13] Gannon, M. J. (1979). *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective*. Boston-Toronto: Little Brown and Company.
- [14] Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat
- [15] Hadisi, Mitra. (2014) “The effect of Islamic work ethics on the performance of Muslim employees of marketing sector in multinational companies” *International Journal of Organizational Leadership* 3(2014) 31-40.
- [16] Handayani, Titik., Rasyid, Aliyah A. (2015) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, September 2015 (264-277).
- [17] Handoko, T. Hani. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- [18] Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- [19] Hasibuan, S.P Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [20] Imam, Awasi., Abbasi, Abdus Sattar., & Muneer, Saima. (2013) “The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance: Testing Two Models Of Personality X And Personality Y.” *Sci.Int(Lahore)*,25(3),611-617,2013 ISSN 1013-5316; CODEN: SINTE 8.
- [21] K, Manan S., N, Kamaluddin., & A, Puteh Salim A. S. (2013) “Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: Evidence from Employees of Banking Institutions in Malaysia” *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 21 (4): 1471 - 1489 (2013).
- [22] Kharis, Indra., Hakam, Moch Soe’oed., & Ruhana, Ika. (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1 Maret 2015.
- [23] Koswara & Rasto. (2016) *Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi*. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 61-71
- [24] Magdalena, Corry., Harmein., & Nazarrudin. (2016) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa” *HUMAN FALAH: Volume 3. No. 1 Januari – Juni 2016*.
- [25] Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [26] Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resource Managemen* (10th ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- [27] McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. (2010) *Organizational Behaviour-Emerging Knowledge anda Practice For The Real World 5th Edition*. New York : McGraw-Hill
- [28] Mulyani, Siti. (2016) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Guru Serta Pegawai Terhadap Iklim Organisasi Pada SMP Negeri 225 Jakarta”. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)* Volume 1 No. 1, Januari - Juni 2016.
- [29] Nasution, Ade Parlaungan., Mahargiono, Ponco Bambang., & Soesaty, Yoyok. (2016) “Effect Of Leadership Styles, Organizational Climate And Ethos Of Work On Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia The Powder Coating)”. *Jurnal Dimensi* Vol 1 No.1 2016.
- [30] P, Mappamiring. (2015) “Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar)” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Dec 2015, Vol. 5, No. 12 ISSN: 2222-6990.
- [31] Priyanto, Wahyu Budi. (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” *Ekonomika-Bisnis*, Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016 Hal 105-114.
- [32] Sinamo, J. 2005. *Delapan Etos Kerja Professional*. Institut Mahardika. Jakarta.
- [33] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [34] Septiawati, Sriana. (2018) “Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh” *Jurnal Ecopsy, Volume 5 Nomor 1, April 2018*.
- [35] Rawung, Ficke H., Wuryaningrat, Nikolas F., & Elvinita, Lenny E. (2015) “The Influence Of Transformational And Transactional Leadership On Knowledge Sharing: An Empirical Study On Small And Medium Businesses In Indonesia” *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 20, No. 1, 123–145, 2015.
- [36] Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- [37] Tintami, Lila., Pradanawati, Ari., & N, Hari Susanto. (2012) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus” *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC* Tahun 2012, Hal. 1-8 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php>
- [38] Tucunan, Roy Johan Agung., & Supartha Wayan Gede. (2014) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9 (2014) :533-550.
- [39] Trang, Dewi Sandy. (2013) “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216.
- [40] Turangan, Jeine K. (2017) “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado” *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1402 –1411.
- [41] Wahono, Dwi Sulistyo., & Mustaqim, Yunus. (2016) “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus” *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 4, Nomor 2, 2016, 269 - 283 P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316 [journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium](http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium).
- [42] Widiasih, Puti Archianti. (2017) “Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol. 3, No. 1, 2017. Hal. 31-41.
- [43] Yudianti, Ema. (2016) “Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas” *Psikis –Jurnal Psikologi Islami* Vol. 2 No. 1 Juni 2016.
- [44] Zahra, Nisa. (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan” *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Volume 8, No.1 Tahun 2015.