

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Pendidikan di Indonesia khususnya pendidikan dasar pada saat ini semakin kompleks dan tentunya banyak sekali perubahan serta pembaharuan baik dari segi fisik maupun non fisik yang berkaitan dengan itu. Dengan mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia tahun 2003 tentang sitem pendidikan nasional yang berisikan tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional, maka banyak sekali upaya pemerintah serta masyarakat Indonesia dalam memberikan sumbangsih demi kemajuan dunia pendidikan nasional Indonesia.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional Indonesia yaitu:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Selanjutnya dengan adanya tujuan yang dicanangkan itu maka setiap individu masyarakat Indonesia memiliki kewajiban untuk ikut berpartisipasi dalam upaya memajukan dunia pendidikan Indonesia. Apalagi dalam dunia sekolah atau lembaga-lembaga pendidikan yang menyebar diseluruh penjuru Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional tersebut, maka diperlukan perencanaan serta implementasi dari perencanaan itu yang kemudian bisa didapatkan sebuah hasil

darinya. Selain itu pemberian kelengkapan sarana dan prasarana terhadap lembaga pendidikan juga sangat mempengaruhi keberhasilan dari perencanaan tersebut.

Upaya kita dalam memajukan kualitas pendidikan di Indonesia yaitu dengan pengelolaan manajemen pendidikan pada satuan pendidikan atau sekolah. Seperti pendapat Ngalm Purwanto "Tanpa manajemen dan kepemimpinan yang baik, sulit sekiranya bagi sekolah untuk belajar lancar menuju kearah tujuan pendidikan dan pengajaran yang dicapai sekolah itu".

Manajemen pendidikan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses belajar pada lembaga sekolah dan ini tidak bisa dikesampingkan karena pasti berdampak pada hasil/output dari proses pendidikan bila dalam manajemen pendidikannya ada yang tidak beres. Untuk itu pembenahan semua sistem yang berkaitan dengan dunia pendidikan di Indonesia harus selalu diupayakan untuk semakin diperbaiki, karena hanya itulah yang bisa menjadi harapan kita untuk memajukan dunia pendidikan di Indonesia. Menurut Permendikbud nomor 6 tahun 2018 tentang penugasan kepala sekolah bahwa kepala sekolah merupakan guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Di Indonesia diberlakukan program wajib belajar 9 tahun yaitu antara usia 7-15 tahun, artinya setiap warga negara Indonesia wajib mendapat pendidikan mulai dari Sekolah Dasar (SD) sampai dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP atau sederajat).

Kinerja yang berlangsung dalam KORWIL kecamatan Soreang ini dalam mengkoordinasi tugas-tugas dari dinas pendidikan kepada sekolah lancar dan berjalan dengan baik. Mengenai kinerja mari merujuk pada peraturan Bupati no 47 tahun 2018 tentang tugas pokok, fungsi dan sub tugas pokok unit pelaksana daerah di lingkungan pemerintah daerah pada Bab XVIII pasal 183, Koordinator Wilayah Kecamatan bidang Pendidikan merupakan unit kerja nonstruktural dipimpin oleh seorang Koordinator, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris melalui Kasubbag Umum dan Kepegawaian, dengan tugas pokok mengkoordinir, merencanakan, mengarahkan dan membuat laporan kegiatan dengan cara penerimaan dan mencatat, mengelompokkan, menghubungi pihak terkait, dan mengawasi pelayanan pendidikan jenjang TK, SD, SMP dan PNF di wilayah kerjanya sesuai dengan prosedur yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar, optimal dan tepat sasaran.

Tabel 1.1

Daftar Sekolah Dasar Kec. Soreang

No	Nama Sekolah	NPSN	NSS	Alamat Sekolah	Desa	Kecamatan
1.	SDN Babakan	202067 24	1010208190 57	Kp. Babakan	Sukanagara	Kec. Soreang
2.	SDN Bojongkoneng	202068 46	1010208190 85	Jln. Bojongkoneng	Cingcin	Kec. Soreang

3.	SDN Campaka	202079 68	1010208191 72	Kp Campaka	Sukanagar a	Kec. Soreang
4.	SDN Cibiru	202539 66	1010208190 62	Kp Cibiru	Soreang	Kec. Soreang
5.	SDN Cibogor 01	202078 47	1010208190 07	Jl.RayaSoreang No.16	Pamekara n	Kec. Soreang
6.	SDN Cibogor 02	202078 34	1010208190 26	Jl. Lembur Tegal	Pamekara n	Kec. Soreang
7.	SDN Cibolang	202079 40	1010208280 22	Jl. Bojongkoneng	Cingcin	Kec. Soreang
8.	SDN Cingcin 01	202076 19	1010208280 10	Jl. Terusan Kopo KM 15	Cingcin	Kec. Soreang
9.	SDN Cingcin 02	202076 18	1010208280 11	Jl. Terusan Kopo KM 15	Cingcin	Kec. Soreang
10.	SDN Cingcin 03	202076 17	1010208190 30	Jl. Terusan Kopo KM 15	Cingcin	Kec. Soreang
11.	SDN Cukanghaur	202078 09	1010208190 25	Jl. Raya Ciwidey No 420	Sukajadi	Kec. Soreang
12.	SDN Karamat Agung	202054 24	1010208190 63	Kp Buni Agung	Sukanagar a	Kec. Soreang

13.	SDN Karamatmulya 01	202054 23	1010208190 61	Kp Pasir Karamat	Karamatm ulya	Kec. Soreang
14.	SDN Karamatmulya 02	202054 22	1010208190 60	Kp Cebek	Karamatm ulya	Kec. Soreang
15.	SDN LegokJambu	202057 97	1010208190 65	Kp LegokJambu	Sadu	Kec. Soreang
16.	SDN Lemburmuncang	202056 55	1010208190 64	Jl. Nyalindung	Soreang	Kec. Soreang
17.	SDN Pamoyanan	202054 17	1010208197 04	Kp Garung	Sukajadi	Kec. Soreang
18.	SDN Pangipasan	202052 57	1010208190 82	Kp Pangipasan No. 25	Pamekara n	Kec. Soreang
19.	SDN Panyirapan 01	202052 49	1010208190 08	Jl. Panyirapan No. 74	Panyirapa n	Kec. Soreang
20.	SDN Panyirapan 02	202052 48	1010208190 09	Jl. Panyirapan No. 35	Panyirapa n	Kec. Soreang
21.	SDN panyirapan 03	202052 35	1010208190 58	Jl. Haminteu No. 2	Panyirapa n	Kec. Soreang
22.	SDN Parungserab 01	202052 43	1010208280 12	Jl. Sinargalih	Patungser ab	Kec. Soreang
23.	SDN Parungserab 02	202539 67	1010208191 27	Jl. Simpang Tengah	Parungser ab	Kec. Soreang

24.	SDN Parungserab 03	202052 41	1010208280 36	Kp Cikopo	Parungser ab	Kec. Soreang
25.	SDN Rasamulya	202062 88	1010208190 73	Kp Patrol Jl Soreang Ciwidey Rt02 Rw15	Sadu	Kec. Soreang
26.	SDN Sadu 01	202062 93	1010208190 10	Jl Raya Sadu No. 205	Sadu	Kec. Soreang
27.	SDN Sadu 03	202052 41	1010208190 43	Kp Cijengkol	Sadu	Kec. Soreang
28.	SDN Sarilamping	202065 64	1010208190 33	Kp Mandala	Sukajadi	Kec. Soreang
29.	SDN Sekarwangi	202065 46	1010208191 43	Kp Lebakwangi Rt02 Rw01	Sekarwan gi	Kec. Soreang
30.	SDN Simpangbaru	202066 00	1010208280 35	Kp Cingcin Kolot Rt01 Rw10	Cingcin	Kec. Soreang
31.	SDN Sindangmulya	202066 15	1010208190 30	Kp Sindangmuly a	Karamatm ulya	Kec. Soreang

32.	SDN Soreang 01	202539 63	1010208190 01	Jl Raya Soreang No.124	Pamekara n	Kec. Soreang
33.	SDN Soreang 02	202064 64	1010108190 02	Jl Terusan Cipatik 44	Pamekara n	Kec. Soreang
34.	SDN Soreang 03	202539 64	1010208190 03	Jl Soreang- Cipatik No.44	Pamekara n	Kec. Soreang
35.	SDN Soreang 04	202539 65	1010108190 04	Jl Raya Soreang No.124	Pamekara n	Kec. Soreang
36.	SDN Sukajadi	202065 21	1010208190 46	Kp Mandala	Sukajadi	Kec. Soreang
37.	SDIT Nur-Riyadh	202714 02	1020208191 00	Jl Bojongkonen g No.7	Cingcin	Kec. Soreang
38.	SD Islam Cerdas Qurani	697274 42	1020208191	Jl Soreang Km 13,5 Kp Sagatan Sekarwangi	Sekarwan gi	Kec. Soreang
39.	SDIT Mukmin Kreatif	699783 80	1020208191 01	Jl Raya Soreang No.434 Kp Lebak wangi	Sekarwan gi	Kec. Soreang

40.	SDI Tunas Cendekia			Jl Raya Soreang Km13,5 Kp Sagatan Sekarwangi	Sekarwan gi	Kec. Soreang
41.	SDIT AL Huda	699802 51		Kp Cipetir Rt01 Rw14	Soreang	Kec. Soreang
42.	SMPN 01			Kp Haminteu	Panyirapa n	Kec.Sorea ng
43.	SMPN 03			Jl.Cipatik	Pamekara n	Kec.Sorea ng
44.	SMP Soreang Putra.					

Sumber: KORWIL Kec. Soreang

Di era yang terus berkembang pun banyak perubahan yang terjadi begitu pula dengan struktur Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi berjalannya dan tercapainya suatu tujuan Organisasi, dari sekian banyaknya Gaya Kepemimpinan yang menarik perhatian merupakan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional yang apakah berpengaruh terhadap perkembangan di Dunia Pendidikan era 4.0 ini? Kepemimpinan Transformatif dan Kepemimpinan Transaksional ini sendiri terlahir dari pergeseran sebuah Paradigma lama yang usang menjadi baru dan dikemukakan oleh James McGregor Burns dalam bukunya *“LEADERS”*, New York: Harper & Row tahun 1978. Kedua kepemimpinan ini terlahir karena banyak sekali paradigma yang

dirasa sudah terlalu lama dan menjadi kurang efektif, Pergeseran paradigma ini membuat cara berfikir lama menjadi usang, cara berfikir baru ini menjelaskan dengan lebih baik apa yang seharusnya dijelaskan oleh cara berfikir lama. Paradigma baru ini menggabungkan apa yang bagus dari paradigma lama. Dalam bukunya "*Leaders*" ia mengidentifikasi beberapa pola tindakan pemimpin terkemuka. Bennis mengidentifikasi pola tindakan para pemimpin tersebut secara beragam dilihat pada strategi, kompetensi, keterampilan. Dari hasil penelitiannya Bennis dan Nanus menyarankan agar dalam tindakannya para pemimpin mengelola 5 (lima) pokok isu yang berhubungan dengan pemimpin dan pengikutnya, yaitu perhatian, komunikasi, kepercayaan, rasa hormat, resiko. Dari fakta tersebut dapat dipahami bahwa munculnya kepemimpinan Transformasional berkaitan dengan perkembangan hubungan pemimpin, pengikut dan kekuasaan.

Dalam merespon perubahan itu atau persiapan ketika akan menghadapi suatu perubahan dalam setiap organisasi akan bertemu dengan serangkaian tantangan seperti: peningkatan efektivitas, efisien dan produktivitas, kemampuan kompetisi, menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, dan upaya secara terus menerus menjaga keserasian antar dimensi-dimensi organisasi seperti kultur, proses dan strategi, serta menjaga agar organisasi tetap sehat dan tangguh di tengah lingkungan yang terus mengalami perkembangan menurut French dan Bell dikutip Handoko (2003). Betapa pentingnya respon dari organisasi ini, maka perlu juga diingat bahwa masa depan organisasi sangat bergantung kepada kemampuan mereka menguasai perubahan-perubahan (Leon Martel dalam Gibson et.al.,2002). Untuk menguasai adanya perubahan-perubahan yang terjadi di dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia

(SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan nilai kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien, produktif dan kompetitif. Oleh karena itu meningkatkan kinerja organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu dimiliki dengan adanya kemampuan SDM yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang di atas serta untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik setidaknya-tidaknya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah kepemimpinan, motivasi kerja serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika diamati dari beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, faktor dari kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja MSDM karena dampak baik maupun buruknya akan berimbas pada organisasi atau perusahaan.

Sebab baik besar atau kecilnya suatu organisasi atau perusahaan pasti diharuskan memiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu pemimpin yang baik merupakan cerminan bagi bawahannya. Seorang pemimpin di dalam organisasi formal disamping harus dipatuhi oleh bawahannya, ia juga harus memiliki prestasi lebih sehingga dapat memperkuat kepatuhan bawahan terhadap dirinya, kharismatik, inspirasional, stimulasi intelektual, serta mempunyai perhatian individual. Potensi ini lebih berupa kewibawaan pribadi, pengetahuan atau kecakapan terutama pada bidangnya, semua ini sering dikenal dengan *managerial skill*. Penerapan kewibawaan pribadi atau *managerial skill*, inspirasional, stimulasi intelektual, serta memiliki perhatian individual akan terlihat dari perilaku kepemimpinan atau gaya manajerial yang dirasakan langsung oleh bawahannya. Rendahnya kinerja suatu organisasi terjadi sebagai akibat dari

keseluruhan perilaku kepemimpinan dan gaya manajerial yang sering digunakan oleh *top manager* di hirarki organisasi publik. Faktor kepemimpinan dan gaya manajerial yang memiliki sifat feodalistik dan paternalistik berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Siagian, 2003) sehingga untuk memperbaiki kinerja tersebut para pemimpin dituntut harus melakukan pembinaan, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi yang dimiliki bawahannya, yang tentunya dengan pola kepemimpinan yang berbeda-beda. Kepemimpinan yang bisa dibilang berhasil dalam mewujudkan kinerja yang efektif tergantung dari gaya kepemimpinan yang dianutnya. Serta kepemimpinan bisa dikatakan efektif apabila dalam kepemimpinan seorang pemimpin mempunyai kharisma, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (TScannen-Moran, 2003).

Sejalan berlalunya waktu tentunya sudah banyak yang dikerjakan dalam membenahan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dasar, namun masih banyak kekurangan-kekurangan yang semestinya perlu dibenahi, dan itu perlu dikaji bahkan diteliti sampai pada akar permasalahannya, kenapa hal ini bisa terjadi, untuk itulah penelitian ini penulis fokuskan pada permasalahan kompetensi majerial kepala sekolah yang kiranya memiliki pengaruh terhadap kemajuan pendidikan nasional di Indonesia. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan penulis mencoba akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap Kinerja KORWIL kecamatan Soreang”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja KORWIL?

2. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Kinerja KORWIL?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Kinerja KORWIL?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Kepala Sekolah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Kepala Sekolah.
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Kepala Sekolah.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi kemajuan pendidikan di Indonesia melalui Kepala Koordinasi Wilayah serta Kepala Sekolah di kecamatan Soreang.

- b. Memberikan sumbangan ilmiah untuk berinovasi dalam mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan sistem kepemimpinan dengan mengikuti era perubahan yang terjadi dari tahun- ke tahun.
- c. Menjadi pijakan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja KORWIL kecamatan Soreang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan secara langsung mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional serta bagaimana perkembangan pendidikan yang terjadi di Indonesia.

b. Bagi Koordinasi Wilayah

Membantu mencari solusi dari permasalahan dan membantu menemukan Kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan agar kinerjanya berkembang secara meningkat.

c. Bagi Kepala Sekolah

Membantu agar dapat mengembangkan potensi yang ada agar terjalannya kinerja yang efisien.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.



Menurut keegan dan Hartogg (2004), kepemimpinan transformasional terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasarkan pada suatu hal yang lebih daripada sekedar pemberian penghargaan kepada bawahannya. Pemimpin transformasional juga mampu untuk memberikan semangat, mendorong dan mengilhami bawahannya untuk memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan transformasional ada ketika satu atau lebih orang yang terlibat dengan orang lain, juga demikian bahwa para pemimpin dan bawahannya saling menaikan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi lagi dari motivasi dan moralitas. Menurut Roach & Behling (dalam Sarlito W.S; 2005) kepemimpinan didefinisikan sebagai “Proses memengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang terorganisasi menuju pencapaian suatu tujuan”. Dari pendapat ini tampak bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses yang melibatkan pimpinan, yang dipimpin (bawahan) dan situasi. Robbins (dalam Irham Fahmi, 2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan”.

Sementara itu kinerja sendiri merupakan hasil dari suatu organisasi, hasil dari apa yang telah dilakukan karyawannya untuk perusahaan atau organisasinya. Dalam hal ini kepala sekolah akan menilai dan dinilai, menilai dalam segi bagaimana kepemimpinan yang seharusnya bisa membawa pengaruh positif terhadap kinerjanya juga menilai dari segi gaya kepemimpinannya apakah sesuai atau tidak, dapat membawa karyawan serta organisasi berkembang

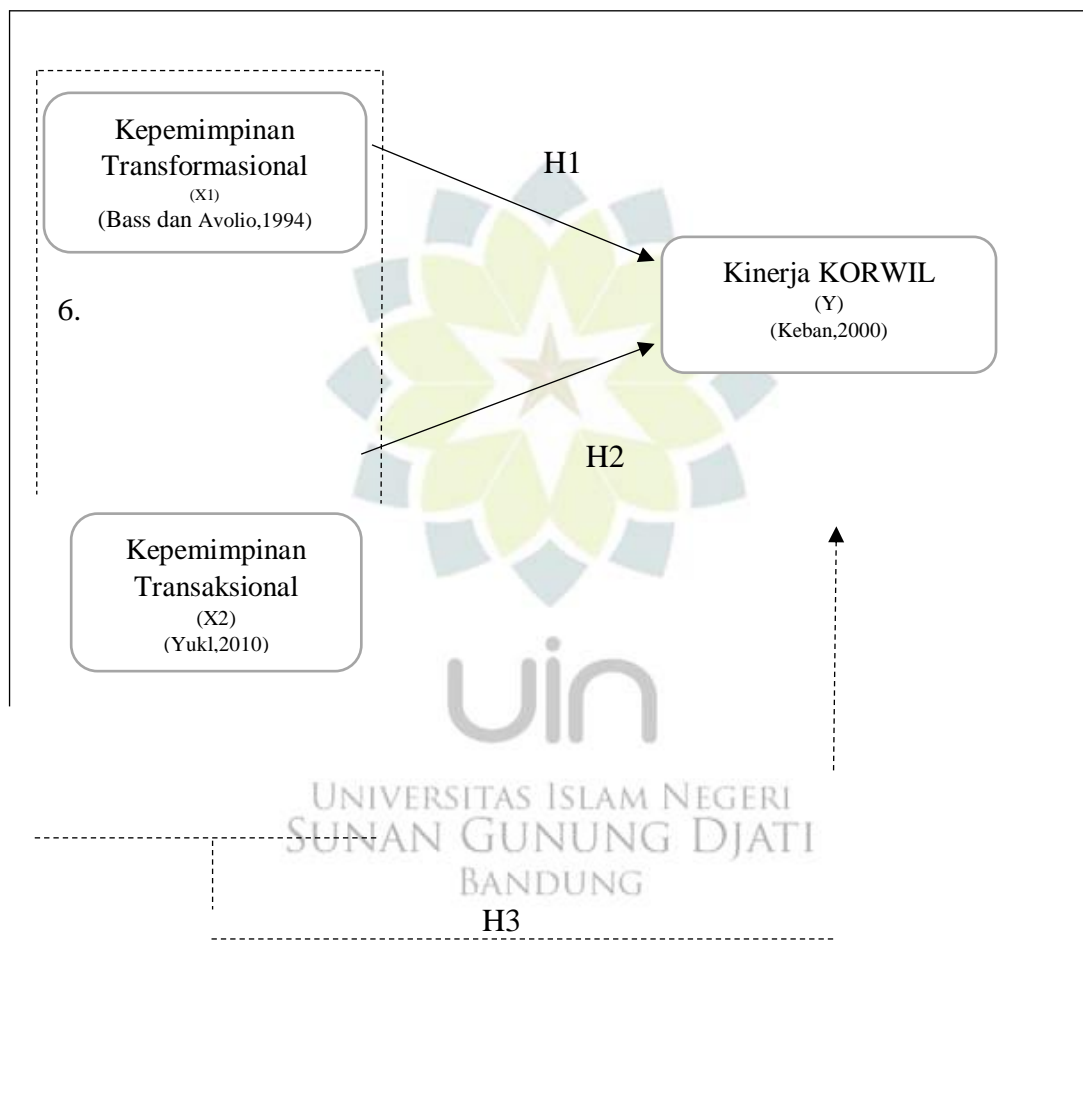
atau tidak. Dan setelah itu barulah karyawan dinilai apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh kearah positif atau kearah negative terhadap kinerjanya.

2. Pengaruh kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja.



Burns dalam Bass (1978) menyatakan bahwa “kepemimpinan transaksional adalah penukaran suatu nilai dengan nilai lainnya.” Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif. Atau untuk lebih jelasnya disampaikan oleh Robbins dan Coulter (2010) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Seorang pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Maka dari pengertian diatas penulis ingin meneliti adanya pengaruh yang terjadi antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja kepala sekolah, dapatkah menghasilkan pengaruh yang positif untuk kinerja kepala sekolah ini dan apakah memiliki dampak yang begitu besar jika kembali kepala sekolah disini melakukan menilai dan dinilai terhadap kepemimpinan transaksional ini.

3. Pengaruh kepemimpinan Tranformasional dan kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja.



Gambar 1.1, Kerangka berpikir.

Dari pengertian kedua kepemimpinan yang telah dijelaskan sebelumnya penulis melihat adanya keterkaitan dari kepemimpinan transformasional

dengan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kepala sekolah, yaitu dilihat dari kepemimpinan transformasional yang memiliki pembawaan dari dalam (*Gift*) sebagai sosok pemimpin yang terlihat wibawanya sejak lahir juga bisa saja memiliki sisi pemimpin dari luar (*Skill*) sosok pemimpin yang memiliki kemampuan untuk bertransaksi secara social yang mungkinkah berpengaruh positif atau sebaliknya terhadap kinerja KORWIL?

F. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan Transaksional, dan Kinerja diantaranya:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

no	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Perbandingan dengan Penelitian Sekarang.
1.	Satrijo Budiwibo wo. 2014.	Pengaruh Gaya Kepemimpin an Transaksional , Transformasi	Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasion al, Disiplin Kerja, Kinerja	Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan Transaksional dan disiplin kerja	Mencari pengaruh positif Antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja.

		onal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (karyawan) di kota Madiun.		secara simultan terhadap kinerja guru di kota Madiun.	Objeknya terhadap kepala sekolah.
2.	Jublina Oktora, Mohamad Rizan, Sihol Situngkir. 2015.	Pengaruh gaya kepemimpina n Transformasi onal dan gaya kepemimpina n Transaksional , Motivasi serta Kompensasi terhadap Kinerja karyawan	Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasion al, Motivasi, Kompensasi, Kinerja.	Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Motivasi, Kompensasi berpengaruh positif secara simulant terhadap kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.	Objeknya terhadap kepala sekolah yang terdaftar di KORWIL kecamatan Soreang.

		PT.Sanjayata ma Lestari.			
3.	Rizky Yan Forindha Windi Saputri, Noermijati . 2015.	Pengaruh gaya kepemimpina n Transformasi onal dan gaya Transaksional terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian kota Malang.	Kepemimpinan Transformasion al,Kepemimpin an Transaksional, Kinerja.	Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai BadanKepegawaia n kota Malang.	Lebih terarah terhadap pengaruh positif dengan objek kepala sekolah.
4.	Jublina Oktora, Mohamad Rizan, Sihol Situngkir. 2016.	Pengaruh Kepemimpin an Transformasi onal dan Kompetensi manajerial Kepala	Kepemimpinan Transformasion al, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja.	Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara simultan terhadap	Lebih terarah terhadap pengaruh positif dengan objek yang berbeda serta tempat penelitian yang berbeda.

		Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Tulungagung.		kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung.	
5.	Asmie Poniwati. 2016.	Pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional, Transformasional terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Perum BULOG Drive Jatim).	Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan Transaksional maupun Transformasional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Lebih mengarahkan pengaruh kearah positif dengan objek terhadap kepala sekolah.

6.	Helen Agustina dan Pauline Kriwangko. 2016.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya	Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behaviour	gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional sama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya.	Objek penelitian terhadap kepala sekolah yang terdaftar di KORWIL kecamatan Soreang.
7.	Indah Komsiyah. 2016.	Kepemimpinan Transformatif perkembangan dan Implementasi pada Lembaga Pendidikan.	Kepemimpinan Transformasi, Perkembangan, Implementasi		

8.	Fheiren Rahim, Vic tor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong. 2018.	Pengaruh kepemimpina n Transformasi onal dan kepemimpina n Transaksional terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.	Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasion al,Kinerja.	Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO.	Lebih terarah pada pengaruh positif dengan objek kepala sekolah yang terdaftar di KORWIL kecamatan soreang.
9.	Imelda Prayogo, Livio. 2018	Pengaruh gaya kepemimpina n Transformasi onal dan gaya kepemimpina n	Kepemimpinan Transformasion al, Kepemimpinan Transaksional, Kinerja.	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh simultan terhadap	Lebih terarah pada pengaruh positif dengan objek kepala sekolah yang terdaftar di KORWIL kecamatan soreang.

		Transaksional terhadap Kinerja karyawan pada hotel <i>Budget</i> di Surabaya.		Kinerja Karyawan hotel <i>Budget</i> di Surabaya.	
10.	Ruandra Rifqi Adhitama. 2019.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi Pada Karyawan PT. Jasa	Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Motivasi.	gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional sama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja serta melalui motivasi.	Objek penelitian terhadap kepala sekolah yang terdaftar di KORWIL kecamatan Soreang.

		Marga Pandaan Tol)			
--	--	-----------------------	--	--	--

Sumber: Penulis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertulis diatas kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai variable tidak terikat hampir semuanya memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variable terikatnya, meski beberapa hasil diantaranya menunjukkan harus adanya terikat campuran dengan variable tambahan atau dimensi pendukung. Salah satu hasil penelitian dari Rizky Yan Forindha Windi Saputri dan Noermijati memiliki kesimpulan bahwa akan lebih baik jika satu individu bisa menganut dua gaya kepemimpinan ini. Maka dari itu di sini penulis ingin meneliti bagaimana bila satu individu dapat menganut dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dan berpengaruh kearah manakah terhadap kinerja Kepala KORWIL.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian dan penelitian terdahulu yang terurai diatas dapat dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja KORWIL.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja KORWIL.

2. Hipotesis 2

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja KORWIL.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja KORWIL.

3. Hipotesis 3

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja KORWIL.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja KORWIL.

