



Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di MTs Muslimin Tanjungwangi

Hilma Sadatil Alawiyah*, Asep Imroni

Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja guru di MTs Muslimin Tanjungwangi. Studi ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks nyata serta mengungkapkan makna dan pemahaman yang lebih luas mengenai objek penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*Field Research*) yang melibatkan observasi secara langsung fenomena di lokasi penelitian dengan pendekatan ilmiah. Pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru, terlihat dari hasil evaluasi kinerja. Penelitian ini juga mengidentifikasi upaya pihak sekolah dalam memberikan pengarahan dan motivasi, serta upaya guru dalam meningkatkan kinerja melalui partisipasi pelatihan dan menjaga lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional yang berfokus pada perubahan nilai dan perilaku terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemimpin yang mampu menumbuhkan kesadaran dan komitmen tinggi sehingga meningkatkan motivasi kerja. Guru dengan motivasi kuat menunjukkan kinerja yang melampaui standar organisasi. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memegang peranan krusial dalam peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah dan guru di MTs Muslimin Tanjungwangi dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas, Pendidikan

*Correspondence: Hilma Sadatil

Alawiyah

Email:

hilma10121990@digitechuniversity.ac.id

Received: 25-07-2025

Accepted: 01-08-2025

Published: 30-09-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study analyzes the impact of transformational leadership on teacher motivation and performance at MTs Muslimin Tanjungwangi. This study aims to deeply understand the phenomenon within its real context and to uncover broader meanings and insights regarding the research object. It employs a field research method, involving direct observation of phenomena at the research location using a scientific approach. The approach used is descriptive analysis with a qualitative methodology. Findings indicate that transformational leadership has a significant impact on teacher motivation and performance, as reflected in performance evaluation results. The research also identifies the school's efforts in providing guidance and motivation, as well as teachers' efforts to improve performance through training participation and maintaining a positive work environment. Transformational leadership that focuses on changing values and behaviors is proven to enhance employee performance, with leaders capable of fostering high awareness and commitment, thereby increasing work motivation. Teachers with strong motivation demonstrate performance exceeding organizational standards. In conclusion, transformational leadership and work motivation play crucial roles in improving employee performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Produktivity, Education

Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, baik itu di pemerintahan, perusahaan, maupun dunia pendidikan, terdapat keinginan untuk mengembangkan organisasi tersebut. Setiap keberhasilan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dalam dunia pendidikan. Guru, lingkungan, siswa, manajemen sekolah, beserta kurikulum adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan Pendidikan. Dari faktor-faktor ini, guru memegang kunci yang krusial dalam sistem pembelajaran. Guru adalah sumber daya yang sangat berharga di sekolah. Oleh karena itu harus di kelola dengan baik agar dapat bekerja dengan maksimal.

Tidak semua guru bersedia untuk mengoptimalkan produktivitas kerja yang dimilikinya, sehingga diperlukan pendorong agar mereka mau memanfaatkan seluruh potensinya dalam bekerja. Pendorong ini adalah motivasi, yang salah satunya dapat diberikan melalui pengawasan terhadap guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pengawasan, seseorang akan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan memaksimalkan kemampuannya demi mencapai tujuan. Seorang guru akan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya jika terdapat sistem pengawasan yang terorganisir dengan baik serta aturan disiplin yang jelas.

Berdasarkan hasil riset awal di MTs Muslimin Tanjung Wangi, kinerja guru masih belum optimal. Fenomena rendahnya kinerja guru di sekolah ini terungkap melalui pengamatan peneliti. Banyak guru merasa kurang bersemangat dalam mengajar karena faktor-faktor yang tidak sesuai dengan harapan mereka, khususnya terkait dengan fasilitas yang diterima yang tidak memenuhi ekspektasi. Hal ini tercermin dari menurunnya hasil kinerja, terutama dalam proses belajar mengajar. Di MTs Muslimin Tanjung Wangi pekerjaan guru belum sesuai dengan standar operasional yang ada, terlihat dari lambatnya kinerja guru disekolah. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dan pengawasan terhadap para guru. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di MTs Muslimin Tanjung Wangi antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi, serta fasilitas yang mendukung kinerja mereka.

Konsep awal kepemimpinan transformasional telah diformulasikan oleh Burns pada tahun 1978 dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Burns menyatakan: "kepemimpinan transformasional merupakan proses yang di dalamnya para pemimpin dan pengikut saling memberikan ide konstruktif terkait motivasi dan moralitas yang lebih tinggi dalam budaya kelembagaan yang lebih baik". Bagi Burns, kepemimpinan yang mentransformasi (*transforming leadership*) dapat direalisasikan oleh siapapun dan dalam semua tingkatan apapun.

Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan atau anjuran kepada yang dipimpinnnya agar tujuan sekolah tercapai. Penerapan pola kepemimpinan transformasional dapat menunjang terwujudnya perubahan sistem persekolahan. Salah satu inti aktivitas kepemimpinan transformasional adalah melakukan transformasi. Kepemimpinan transformasional menuntut kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi terutama komunikasi persuasif. Kepala sekolah yang mampu

berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi penghambat kepemimpinannya. Selain itu, komunikasi dan motivasi berprestasi dari kepala sekolah juga turut mewarnai perilaku pelayanan pendidikan kepada siswa dan masyarakat melalui pola kepemimpinan yang diterapkan.

Menurut Gibson, motivasi adalah kekuatan internal yang memulai dan mengarahkan perilaku karyawan. Sementara itu, Handoko mendefinisikan motivasi sebagai keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan kepuasan pribadi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja setiap karyawan yang dapat diukur baik secara fisik maupun non fisik. Kinerja karyawan (*performance*) adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Lawler and Porter, 1987). Kinerja karyawan sering disebut dengan *performance* juga disebut *result* (Campbell, 1993) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu (karyawan). Kinerja karyawan merupakan jumlah hasil karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non-fisik (Bernardin and Russel, 1993).

Kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, (Rivai, 2008). Kinerja karyawan sebagai catatan hasil kerja yang berhasil diproduksi pekerja seperti fungsi, aktivitas atau perilaku hingga periode waktu khusus. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, (Muheriono, 2012).

Hasil pengamatan terhadap fenomena di lapangan menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja, yang diduga menjadi penyebab tidak tercapainya target beban kerja guru. Hal ini menjadi indikasi bahwa kinerja guru belum optimal. Kepemimpinan transformasional dideskripsikan sebagai metode kepemimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi guru untuk berkembang, sehingga mereka mampu mencapai potensi tertinggi, melampaui apa yang sebelumnya mereka anggap mungkin. Oleh karena itu, penulis perlu meneliti lebih jauh untuk mengetahui hal tersebut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di MTs Muslimin Tanjungwangi".

Kajian Teori

Kepemimpinan

Dalam bukunya A Nur Insan (2007:2) mengutip Newstrom & Davis (1996) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah langkah untuk membantu dan mengatur individu lain sehingga dapat bekerja dengan benar dalam mencapai target. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam organisasi. Begitu pula Pfeffer (1997) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan proses atribusi

sebab-akibat terhadap individu dan perilaku sosial, yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2007:171), fungsi-fungsi kepemimpinan meliputi, Pengambilan keputusan dan realisasinya, Pemberian wewenang dan pengaturan kerja kepada bawahan, Meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen, Memotivasi bawahan untuk bekerja efektif.

Penelitian ini menggunakan indikator kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Yukl (2001) dan O'Leary (2001). Indikator tersebut meliputi *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan Karismatik), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individual)

Motivasi Kerja

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2004:94), motivasi adalah kekuatan internal yang memulai dan mengarahkan perilaku karyawan. Menurut Hasibuan, aspek motivasi dapat dibedakan menjadi dua:

- a. Aspek Aktif/Dinamis yaitu Motivasi yang memacu sumber daya manusia untuk mencapai target secara produktif.
- b. Aspek Pasif/Statis yaitu Motivasi yang muncul sebagai katalisator untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia menuju target yang diinginkan.

Menurut Dr. David McClelland dalam Notoatmodjo (2009), pola motivasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis:

- a. Kebutuhan Berprestasi (*Achievement Motivation*) yaitu Dorongan untuk mencapai hasil yang lebih unggul dari sebelumnya atau orang lain, dengan ciri-ciri seperti: Bertanggung jawab, inovatif, mencari tanggapan dan berani mengambil risiko.
- b. Kebutuhan Berafiliasi (*Affiliation Motivation*) yaitu Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain, dengan ciri-ciri seperti: Suka berkomunikasi, mengutamakan hubungan pribadi dan suka bekerja sama.
- c. Kebutuhan Berkuasa (*Power Motivation*) yaitu Dorongan untuk mengendalikan lingkungan dan mempengaruhi perilaku orang lain, dengan ciri-ciri seperti: Sangat aktif, peka terhadap pengaruh, mengutamakan prestise.

Menurut Herzberg (1959) dalam Andjarwati (2015), faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*): faktor yang menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi, seperti: Gaji, lingkungan kerja, peraturan perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*): faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, seperti: Pemberian pengakuan dan tanggung jawab sehingga memberikan ruang untuk berkembang.

Teori ini menyatakan bahwa faktor pemeliharaan tidak dapat memotivasi seseorang, tetapi dapat mencegah ketidakpuasan. Sementara itu, faktor motivasi dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja

Kinerja

Menurut Stolovitch dan Keeps (1992), kinerja juga dapat diartikan sebagai rangkaian hasil yang dicapai melalui tindakan dan pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Dengan demikian, kinerja menjadi ukuran keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

Menurut Basri Rivai (2005:50), kinerja adalah *output* menyeluruh dalam periode tertentu dari seseorang yang melaksanakan tugas, yang diukur dengan mengkaji hasil kerja dengan standar, target, sasaran, atau kriteria yang ada.

Pengukuran kinerja karyawan bertujuan untuk menilai kinerja secara objektif dan akurat. Selain itu, pengukuran kinerja dapat digunakan untuk Mengumpulkan informasi tentang kinerja karyawan, Mengarahkan upaya karyawan melalui prioritas tertentu, Meningkatkan komunikasi dan efektivitas kerja. Dengan demikian, pengukuran kinerja menjadi penting dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hariandja (2007:204), Metode penilaian kinerja di bagi menjadi dua kategori yaitu:

a. Penilaian yang Berorientasi pada Masa Lalu

Metode ini menilai perilaku kerja karyawan pada waktu sebelum penilaian dilakukan. Target dari penilaian ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran untuk meningkatkan kinerja atau pengembangan kinerja pegawai. metode yang termasuk dalam kategori ini antara lain *Rating Scale*, *Checklist*, *Critical Incident Technique*, skala penilaian berjangkar perilaku, observasi dan tes unjuk kerja, dan metode perbandingan kelompok.

b. Penilaian Kinerja yang Berorientasi pada Masa Depan

Penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Metode yang termasuk dalam kategori ini adalah penilaian pada secara mandiri, *Management by objective*, penilaian secara psikologis dan *Assesment centre*.

Menurut Bernardin (2003), kinerja dikatakan baik jika karyawan memenuhi beberapa hal, antara lain adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen kerja dan kemandirian.

Metode

Metode yang di pilih oleh peneliti pada penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks nyata. Dengan analisis induktif, penelitian ini berfokus pada pengungkapan makna dan pemahaman yang lebih luas tentang objek penelitian.

Objek penelitian ini adalah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di MTs muslimin tanjung wangi sedangkan Subjek penelitian ini adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di MTs muslimin tanjongwangi yang menjadi sumber data dan fakta lain yang diperlukan untuk penelitian.

Teknik yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menggunakan Teknik Analisis Taksonomi untuk menganalisis

data. Pendekatan ini berfokus pada pemahaman mendalam tentang bidang khusus dan mengidentifikasi aspek-aspek spesifik yang memiliki kesamaan. Dengan demikian, hasil analisis lebih terperinci dan terbatas pada domain yang dipilih. Langkah analisis taksonomi ini dilakukan setelah observasi dan wawancara struktural selesai, dengan tujuan untuk mendalami fokus spesifik pada domain yang telah ditetapkan.

Teknik sampel yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah *sampling purposive* di mana sampel dipilih dengan pertimbangan tertentu. Peneliti melakukan wawancara kepada 4 orang yaitu kepala sekolah, dan 3 guru di MTs Muslimin Tanjungwangi.

Hasil dan Pembahasan

Peneliti telah melakukan wawancara kepada sampel yaitu Kepala sekolah berdasarkan jawaban Bapak Husnan S.Pd.I, M.Ag dan temuan penelitian sebelumnya, Kepala Sekolah MTs Muslimin Tanjungwangi, Bapak Husnan, telah memenuhi keempat indikator kepemimpinan transformasional. Berikut adalah alasannya: Bapak Husnan mendorong pemikiran kritis dan pengembangan berkelanjutan. Di mana bapak Husnan secara aktif mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi, membaca literatur, dan mengikuti diklat agar "konten pembelajaran harus *update* jangan sampai kalah oleh siswa atau jangan sampai kalah dengan guru lainnya." Ini menunjukkan keinginan untuk menantang guru agar terus belajar, berpikir kritis, dan menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam pengajaran. Beliau juga mendorong guru untuk mencari peluang pendidikan dan pelatihan yang seringkali tersedia gratis secara *online*, menunjukkan upaya untuk merangsang intelektual dan mendorong inovasi dalam praktik mereka.

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi, motivasi dan pengembangan anggota tim untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek tetapi juga berkomitmen pada pertumbuhan individu dan organisasi. Mereka mendorong perubahan positif dengan membangun kepercayaan, memberikan motivasi dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Dari hasil wawancara dengan para informan terkait dampak kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Muslimin Tanjungwangi. Peneliti mengeksplorasi beberapa hal terkait Dampak kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi dan kinerja guru di antaranya:

a. Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru di tandai dengan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang telah di lontarkan kepada responden, sehingga menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan dan penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja karyawan.

b. Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang cukup besar terhadap motivasi karyawan dia ambil dari jawaban atas pertanyaan yang telah diajukan di mana semakin baik penguasaan dan penerapan

kepemimpinan transformasional maka semakin baik motivasi karyawan.

c. Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari pertanyaan yang telah di ajukan responden menyatakan bahwa motivasi berdampak terhadap kinerja Guru sebagai karyawan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Guru berdampak signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerjanya. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin optimal kinerja karyawan

Hasil dari observasi penelitian mengenai Indikator kepemimpinan transformasional oleh Yukl (2001) dan O'Leary (2001) yaitu *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan Karismatik), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individual), dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa Bapak Husnan S.Pd.I,M.Ag selaku kepala sekolah di MTs Tanjungwangi telah memenuhi semua indikator sebagai pemimpin yang transformasional namun tetap ada beberapa hal lainnya yang perlu di perhatikan agar tujuan bersama dapat tercapai dengan baik seperti penyesuaian dengan teknologi Pendidikan yang telah berkembang pada saat ini.

Simpulan

Kesimpulan berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil analisis serta pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional yang mempunyai fokus pada pergerakan nilai dan perilaku dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemimpin yang memiliki kesadaran dan komitmen tinggi pada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Karyawan dengan motivasi kuat mempunyai kinerja yang lebih baik dari *strander* perusahaan.

Simpulan ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

Saran berdasarkan dari hasil penelitian yang dapat diterapkan di MTs Muslimin Tanjungwangi adalah:

1. MTs Muslimin Tanjungwangi dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi dengan mempertahankan model kepemimpinan transformasional dan meningkatkan pemahaman tugas untuk bekerja tepat waktu.
2. MTs Muslimin Tanjungwangi dapat memperkuat model kepemimpinan transformasional dengan memperkuat keyakinan bawahan terhadap pemimpin dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala sekolah.
3. Meningkatkan motivasi karyawan dengan memperkuat transparansi sistem imbalan yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan.

Daftar Pustaka

- Andjarwati, T. (2015) 'Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland', *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), pp. 45– 54. doi: [10.33021/firm.v4i2.780](https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780)
- Basri, Rivai. (2005). *Performance Appraisal (Cetakan Pertama)*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management. (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2004). *Organisasi dan Manajemen, Prilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Insan, A. Nur. (2007). *Kepemimpinan Transformasional suatu kajian empiris di perusahaan*. Makasar: Alfabeta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- O'Leary, Elizabeth. (2001). *Kepemimpinan (edisi Pertama)*. Yogyakarta:
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. (1992) *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: JerseyBass Publisher
- Yulk, Gary. (2001). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Kelima.I)*. New Jersey: Pearson International Edition