GECI
Jurnal Generasi Ceria Indonesia
Volume : 1 | Nomor 1 | Mei 2023 | E-ISSN : 2987-9264 | DOI: 10.47709/geci.v1i1.2322

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis *Self Efficacy* dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIN 12 Medan

Author:
Savira Maharani[1]

Afiliation:
Pascasarjana Universitas Negeri Medan[1]

Corresponding email
saviramaharani1111@gmail.com

Histori Naskah:
Submit: 18-05-2023
Accepted: 18-05-2023
Published: 19-05-2023

How To cite:

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self-efficacy* dalam meningkatkan kinerja guru. **Metode penelitian:** Metode yang dipakai dalam studi ini metode deskriptif kuantitatif dengan sampelnya kepala sekolah dan guru di MIN 12 Medan. Data dikoleksi memakai kuisioner skala Likert. Olahan memakai regresi sederhana, ganda, dan parsial. **Hasil penelitian:** Hasil studi merujuk ke pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis sefl efficacy dalam menaikan kinerja guru 0,790 (korelasi kuat), dengan capaian sebesar 55% sangat besar dan sisanya 45% karena faktor lain. **Kesimpulan:** Selaras akan temuan studi, maka konklusinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self efficacy* berpengaruh secara signinifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: **Kinerja, *Self-Efficacy*, Transformasional.**

Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk menaikan kinerja mereka. Sebagai pemimpin, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan mampu menciptakan visi yang jelas dan inspiratif untuk sekolah, memberikan sokongan yang diperlukan oleh guru, serta mengembangkan potensi bawahan dengan memberikan tantangan dan pengembangan diri yang tepat (Maulana, 2022).

Visi yang jelas dan inspiratif yang dihasilkan oleh kepemimpinan transformasional dapat memberikan arah yang jelas bagi guru dalam mencapai maksud yang telah ditetapkan. Selain itu, sokongan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat membantu guru merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka dalam menaikan kualitas pendidikan. Hal ini dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat membantu menaikan kualitas pengajaran melalui pengembangan bawahan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat memberikan tantangan dan pengembangan diri yang tepat kepada guru, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif (Rivai, 2020).

GECI
Jurnal Generasi Ceria Indonesia
Volume : 1 | Nomor 1 | Mei 2023 | E-ISSN : 2987-9264 | DOI: 10.47709/geci.v1i1.2322

Dengan demikian, krusialnya kepemimpinan transformasional dalam menaikan kinerja guru adalah karena kecakapannya dalam menciptakan visi yang jelas, memberikan sokongan , dan mengembangkan potensi bawahan. Hal ini dapat membantu menaikan kualitas pengajaran dan motivasi guru untuk mencapai maksud yang telah ditetapkan, salah satunya dengan *self-efficacy* guna menaikan kinerja guru.

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kecakapannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Dalam konteks pendidikan, *self efficacy* guru dapat didefinisikan sebagai keyakinan guru terhadap kecakapannya untuk mengajar dengan efektif dan mencapai maksud pendidikan yang telah ditetapkan (Wray, 2022). Sokongan dalam menaikan *self efficacy* guru dapat membantu menaikan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Sokongan ini dapat datang dari berbagai sumber, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, rekan sejawat, dan program pengembangan profesional.

Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, sokongan dalam menaikan *self efficacy* dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah dapat memberikan pengakuan dan penghargaan atas usaha yang telah dilakukan oleh guru, serta memberikan masukan yang tepat untuk membantu guru menaikan kualitas pengajaran mereka (Purwanto, 2022). Selain itu, kepala sekolah juga dapat memberikan sokongan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru. Pelatihan dan pengembangan profesional yang tepat dapat membantu menaikan pengetahuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran, sehingga menaikan *self efficacy* mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sokongan dalam menaikan self efficacy guru juga dapat datang dari rekan sejawat. Kepala sekolah dapat membantu memfasilitasi kolaborasi antara guru-guru, sehingga mereka dapat belajar dari pengalaman satu sama lain dan saling memberikan sokongan dalam menghadapi tantangan pengajaran.

Dalam keseluruhan, sokongan dalam menaikan *self efficacy* guru dapat membantu menaikan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat memainkan peran krusial dalam memberikan sokongan ini melalui kepemimpinan transformasional dan program pengembangan profesional yang tepat. Salah satunya di sekolah MIN 12 Medan, yang mana guru di sekolah tersebut haruslah diberi sokongan guna menaikan kinerja mereka, sebab tantangan kedepan yang semakin banyak.

Menurut Muspawi (2021), menaikan kinerja guru merupakan tantangan yang kompleks. Beberapa tantangan yang harus dihadapi antara lain dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru, karena tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memberikan sokongan dan fasilitas yang memadai untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru. Selain itu, evaluasi kinerja guru yang tidak tepat atau tidak adil dapat merusak motivasi guru, sehingga krusial untuk memastikan bahwa runtut evaluasi kinerja dilakukan secara adil dan transparan. Guru juga seringkali menghadapi masalah dalam manajemen waktu, terutama karena tuntutan tugas yang tinggi. Kepala sekolah harus dapat membantu guru dalam mengelola waktu mereka dengan efektif, sehingga mereka dapat fokus pada tugas-tugas yang paling krusial.

Kemudian, motivasi guru juga dapat menjadi tantangan, karena guru yang tidak termotivasi dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran. Untuk menaikan motivasi guru, diperlukan umpan balik yang tepat, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta memberikan tantangan yang sesuai dengan kecakapan mereka. Terakhir, konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk di antara guru, dengan siswa, atau dengan orang tua siswa, dan manajemen konflik harus dilakukan dengan cara yang positif untuk meminimalkan dampak negatifnya pada kinerja guru. Secara keseluruhan, menaikan kinerja guru bukanlah

Volume : 1 | Nomor 1 | Mei 2023 | E-ISSN : 2987-9264 | DOI: 10.47709/geci.v1i1.2322

tugas yang mudah. Namun, dengan memperhatikan tantangan-tantangan yang muncul dan mengambil tindakan yang tepat, kepala sekolah dapat membantu menaikan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selaras paparan di atas, studiini bermaksud untuk memaparkan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self efficacy* dalam menaikan kinerja guru MIN 12 Medan.

Landasan Teori

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam bidang pendidikan, selain upaya pembaharuan, formulasi kepemimpinan juga merupakan hal yang krusial. Kepemimpinan transformasional yang didasarkan pada konsep-konsep bagus dalam individu, diyakini mampu menghasilkan gagasan-gagasan yang mencakup ke masa depan, prinsip-prinsip demokrasi dan transparansi, yang seharusnya diadopsi oleh kepala sekolah sebagai bagian dari kepemimpinan mereka (Al Faruq, 2020). Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam dinamika sekolah. Kesetaraan sekolah sangat bergantung pada kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah mesti flexibel, kreatif, dan berjuang serta memiliki tekad yang kuat, semangat dan cita-citanya kuat.

Zainuddin (2020), memaparkan pemimpin transformasional yang sukses dalam pendidikan memaparkantujuh sikap utama, yang meliputi: mengidentifikasi diri sendiri sebagai agen perubahan; berani; mempercayai orang lain; bertindak selaras sistem yang berbasis nilai, bukan kekrusialan individu atau kelompok; terus menerus menaikan kecakapan; mampu menangani situasi yang kompleks dan tidak pasti; dan memiliki pandangan yang visioner. juga mencatat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang cocok bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas tinggi.

Kepemimpinan transformasional menekankan krusialnya punya pedoman yang gambling dan efektif, memberikan stimulasi intelektual, dan memaparkankepedulian pribadi terhadap masalah individu anggota organisasi. Dengan berfokus pada aspek-aspek tersebut, diharapkan kepala sekolah dapat menaikan kinerja staf pengajar dan menaikan kualitas sekolah.

Rivai (2020), memaparkan kepemimpinan transformasional melibatkan kepekaan terhadap bangun organisasi dan budaya. kembangkan visi serta perbaiki sekolah saat ini. Kepemimpinan transformasional membutuhkan kecakapan kepala sekolah untuk berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya. Mereka yang mampu melakukannya akan mendapat sokongan dalam runtut transformasi kepemimpinannya. Sebaliknya, pemimpin yang tak bisa berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menghambat transformasi. Artinya, kepemimpinan transformasional di sekolah melibatkan kecakapan kepala sekolah untuk mentransformasikan pengaruhnya secara efektif kepada seluruh anggota komunitas sekolah melalui pengaruh yang diidealkan, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu untuk mengembangkan dan menaikan profesionalisme mereka.

Self Efficacy

Self-efficacy atau keyakinan diri merujuk pada kepercayaan seseorang terhadap kecakapan dirinya untuk melakukan tugas atau mencapai maksud tertentu. Dalam konteks pendidikan, self-efficacy dapat dikaitkan dengan kepercayaan seorang siswa terhadap kecakapannya untuk belajar dan mencapai prestasi akademik yang tinggi.

Menurut Wray (2022), keyakinan diri berpengaruh oleh empat faktor: pengalaman pribadi, pengamatan orang lain, persuasi verbal, dan respons fisiologis. Pengalaman pribadi merupakan faktor yang paling kuat

Volume : 1 | Nomor 1 | Mei 2023 | E-ISSN : 2987-9264 | DOI: 10.47709/geci.v1i1.2322

dalam membentuk keyakinan diri. Ketika seseorang berhasil melakukan suatu tugas atau mencapai maksud, keyakinan dirinya akan meningkat. Sebaliknya, kegagalan dapat menurunkan keyakinan diri.

Pengamatan orang lain juga dapat mempengaruhi keyakinan diri seseorang. Ketika seseorang melihat orang lain yang memiliki kecakapan dan keahlian dalam melakukan suatu tugas, keyakinan dirinya akan meningkat (Liu, 2021). Persuasi verbal atau kata-kata yang memberi sokongan juga dapat menaikan keyakinan diri seseorang. Respons fisiologis, seperti detak jantung yang cepat atau keringat dingin, dapat mengurangi keyakinan diri.

Dalam konteks pendidikan, guru dapat membantu menaikan self-efficacy siswa dengan memberikan umpan balik yang positif, memberikan tugas yang sesuai dengan kecakapan siswa, memberikan sokongan dan dorongan, serta memfasilitasi pengalaman positif yang dapat menaikan keyakinan diri. Siswa yang memiliki self-efficacy yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan percaya diri dalam menghadapi tugas dan tantangan akademik, sehingga dapat mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Kinerja Guru

Terhubung dengan kinerja, kompetensi dianggap krusial bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran yang berperan dalam menaikan martabat guru dan mencapai maksud pendidikan nasional. Konsep kompetensi sendiri memiliki banyak pengertian, di antaranya dinyatakan oleh Muspawi (2021), memaparkan kompetensi mengacu pada deskripsi kualitatif dari perilaku guru yang sepenuhnya bermakna. Sementara itu, menurut Juniarti (2020), kompetensi dapat diartikan sebagai kualifikasi atau kecakapan seseorang.

Kompetensi guru merujuk pada pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang individu agar dapat memaparkanperilakunya sebagai seorang guru (Roswirman, 2021). Kompetensi berfokus pada performa dan perbuatan yang rasional dalam melaksanakan tugas pendidikan. menyatakan bahwa karakteristik dari kompetensi adalah kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu secara rasional, menguasai pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang tugas, memahami ketentuan normatif minimal, memiliki motivasi dan aspirasi dalam melakukan tugasnya, memiliki otoritas selaras penguasaan perangkat kompetensinya, dan dapat terukur dan diakui oleh pihak berwenang.

Menurut Kaso (2019) , seorang guru yang profesional harus memiliki lima hal: komitmen pada siswa dan runtut belajar, penguasaan yang mendalam pada bahan mata pelajaran yang diajarkan dan cara mengajarannya, tanggung jawab dalam memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, kecakapan untuk berpikir secara sistematis dan belajar dari pengalaman, dan kecakapan untuk menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Ridwan (2021), memaparkan kinerja guru itu kecakapan profesional, sosial, dan personal. Kemudian, standar-standar tersebut diuraikan secara lebih rinci menjadi beberapa kecakapan dasar guru, yaitu: penguasaan, pengelolaan, penggunaan, pengenalan dan penyelenggaraan serta pemahaman.

Metode Penelitian

Metode studi yang dipakai dalam studi ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah teknik pengumpulan data tidak langsung melalui instrumen atau kuesioner. Skala pengukuran yang dipakai adalah skala 1-5. Studi akan dilakukan di MIN 12 Medan, dengan sampel kepala sekolah dan guru. Dalam studi ini, variabel yang diteliti adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis self-efficacy dan kinerja guru. Studi ini juga melaksanakan uji hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima atau ditolak. Dalam uji hipotesis, dipakai analisis korelasi parsial dan regresi sederhana. Untuk menganalisis data terkait

GECI
Jurnal Generasi Ceria Indonesia
Volume : 1 | Nomor 1 | Mei 2023 | E-ISSN : 2987-9264 | DOI: 10.47709/geci.v1i1.2322

kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self efficacy* dan kinerja guru, dipakai teknik WMS (*Weighted Means Scored*). Dari hasil olahan data tersebut akan didapatkan skor rerata dari jawaban responden yang memaparkankecenderungan tertentu (Kumari, 2023).

Hasil

Selaras hasil analisis data, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self efficacy* dinyatakan sangat tinggi dengan skor rerata 4,48. Setiap dimensi memiliki skor rerata yang sangat tinggi, dengan skor tertinggi pada dimensi motivasi inspirasi (4,50) dan skor terendah pada dimensi inisiatif (4,40). Hasil analisis data memaparkan kinerja guru memiliki rerata sebesar 4,50 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dimensi komunikasi memiliki skor tertinggi (4,70), sementara dimensi inisiatif memiliki skor terendah (4,40).

Selaras hasil olahan data pakai SPSS dalam regresi sederhana dan ganda, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self efficacy* terhadap kinerja guru sebesar 55%. Faktor lain atau epsilon mempengaruhi sisanya sebesar 45%.

Pembahasan

Dari hasil analisis data, dapat konklusi bahwa kondisi mutu sekolah pada MIN 12 Medan sangat baik dengan rerata sebesar 4,48 yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Untuk mengetahui kinerja guru disekolah, perlu dilakukan pengukuran secara menyeluruh meliputi semua unsur dan runtut dalam sekolah. Responden dalam studi ini melihat bahwa masing-masing dimensi dari kinerja guru disekolah, yaitu input, runtut, dan output, saling mempengaruhi satu sama lain. Selaras hasil analisis data, dapat konklusi bahwa dimensi output pada MIN 12 Medan memenuhi harapan pencapaian maksud pendidikan. Namun, data statistik memaparkanbahwa dimensi runtut memiliki rerata paling rendah sebesar 4,4, yang memaparkan bahwa aksi belajar, bombing, perbaiki dan kelola boleh dinaikan lagi.

Dari hasil analisis data, variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memaparkan rerata yang sangat tinggi sebesar 4,70. Hal ini memaparkan bahwa kepala sekolah sudah punya gaya pemimpin yang transformatif yang mampu mengubah potensi menjadi energi nyata. Kecakapan ini telah membantu menaikan mutu runtut dan hasil belajar siswa pada institusi tersebut. Dimensi tersebut memaparkan rerata yang sangat tinggi, dengan motivasi inspirasi memiliki rerata tertinggi yaitu 4,50. Hal ini memaparkan kepala sekolah telah berhasil mengarahkan guru ke pencapaian maksud. Selain berpengaruh oleh faktor motivasi diri, kepala sekolah juga berpengaruh oleh kecakapan intelektual dan kecakapan mengatur/mengelola organisasi sekolah baik di dalam maupun di luar (internal dan eksternal). Secara umum, kinerja guru pada MIN 12 Medan memaparkan rerata yang sangat tinggi sebesar 4,50, memaparkanbahwa mereka memberikan kontribusi yang tinggi terhadap institusi.

Hasil studi memaparkan guru yang memiliki kinerja baik harus memiliki kecakapan dalam menguasi materi dan metode, inisiatif, berpikir positif, mewujudkan kreativitas, mencapai prestasi, dan memiliki komunikasi yang baik. Meskipun kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self-efficacy* di MIN 12 Medan sudah baik, perhatian terhadap individu masih perlu ditingkatkan. Kepala sekolah yang sukses dalam memimpin bawahannya harus memiliki kecakapan untuk mengembangkan visi, memperoleh kepercayaan dan komitmen dari bawahannya, memotivasi bawahannya, dan memiliki integritas.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data studidi atas dapat konklusi secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MIN 12 Medan termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan hal ini memaparkan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjalankan indikator-indikator yang terkait dengan kepemimpinan transformasional. Selain itu, pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self efficacy* terhadap kinerja guru di MIN 12 Medan sangat kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,790 dan

Volume : 1 | Nomor 1 | Mei 2023 | E-ISSN : 2987-9264 | DOI: 10.47709/geci.v1i1.2322

pengaruhnya mencapai 55% dan sisanya 45% karena faktor lain. Oleh karena itu, dapat konklusi bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah.

Secara keseluruhan, kinerja guru di MIN 12 Medan dapat dikategorikan sebagai sangat tinggi. Hal ini memaparkan bahwa guru yang memiliki kecakapan baik dalam menguasai materi saat mengajar, metode pengajaran, inisiatif, berpikir positif, menciptakan kreativitas, mencapai prestasi, dan memiliki komunikasi yang baik seperti datang ke sekolah dan pulang tepat waktu, serta memberikan hasil kerja berkualitas seperti kepuasan dan pemahaman siswa, serta mampu mengatur keadaan kelas dengan baik, dapat dianggap sebagai guru yang berkinerja baik di MIN 12 Medan.

Referensi

Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam menaikan mutu guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, *5*(1), 68-76.

Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *1*(3), 193-199.

Kaso, N., Aswar, N., Firman, F., & Ilham, D. (2019). The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(2), 87-98.

Kumari, S. K. V., Lavanya, K., Vidhya, V., Premila, G. A. D. J. S., & Lawrence, B. (2023). *Research methodology* (Vol. 1). DARSHAN PUBLISHERS.

Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration & Leadership*, *49*(3), 430-453.

Maulana, M. A., & Wiyata, M. T. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Kecakapan Berinovasi: Investigasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kabupaten Sukabumi. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, *6*(4).

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101-106.

Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers performance: how the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy?. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*.

Ridwan, R. (2021). THE EFFECT OF LEADERSHIP ON PERFORMANCE: Analysis of School Management Ability and Attitude. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *1*(2), 59-67.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 213-223.

Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosiety*, *1*(4), 316-333.

Wray, E., Sharma, U., & Subban, P. (2022). Factors influencing teacher self-efficacy for inclusive education: A systematic literature review. *Teaching and Teacher Education*, *117*, 103800.

Zainuddin, Z., Badrudin, B., & Haryanti, E. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, *2*(3), 346-353.