

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Komitmen Organisasi pada Guru

Pristi Azizah Triyani *, Muhammad Ilmi Hatta

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* pristiat13@gmail.com, ilmi.hatta@unisba.ac.id

Abstract. This study analyzes the Effect of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment on teachers. This study aims to see whether there is a positive and significant effect of transformational leadership style on organizational commitment to teachers. Using a simple linear regression research design with quantitative methods non-experimental. This research was conducted on 69 teachers of SMAN 1 Cicalengka using google form. This study uses transformational leadership Bass's (1985) theory and Mowday & Steers' (1979) organizational commitment theory. Using the Measuring Tool Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (Bass et al., 1995) adapted by Ancok (2012) and and the Organizational Commitment Scale compiled by the Mowday concept adapted by Ingarianti (2015). The results show that, 42.02% of SMAN 1 Cicalengka teachers have moderate organizational commitment and 49.27% have moderate perceptions of the current principal's leadership. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis with the results of the study showing that there is an influence of transformational leadership on organizational commitment with a coefficient of determination of 17.2%.

Keywords: *Transformasional Leadership, Organizational Commitment, Teacher.*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada guru. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru. Menggunakan desain penelitian regresi linear sederhana dengan metode kuantitatif yang bersifat non eksperimental. Penelitian ini dilakukan pada 69 guru SMAN 1 Cicalengka dengan menggunakan googleform. Penelitian ini menggunakan teori transformational leadership Bass (1985) dan teori komitmen organisasi Mowday & Steers (1979). Menggunakan Alat Ukur Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (Bass et al., 1995) diadaptasi oleh Ancok (2012) dan dan Skala Komitmen Organisasi yang disusun oleh konsep Mowday diadaptasi oleh Ingarianti (2015). Hasil menunjukkan bahwa, 42,02% guru SMAN 1 Cicalengka memiliki komitmen organisasi yang sedang dan sebanyak 49,27% memiliki persepsi yang sedang terhadap kepemimpinan kepala sekolah saat ini. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan hasil koefisiensi determinasi sebesar 17,2%.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Guru.*

A. Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan yang berkiprah pada sektor manufaktur maupun jasa, agar bisa hidup lebih lama dan menghasilkan keuntungan serta bermanfaat bagi lingkungannya dan organisasi itu sendiri, harus berorientasi pada kualitas (Sitompul, 2019). Dari kualitas itulah peran sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki peranan yang penting. Organisasi juga memiliki berbagai macam jenis, salah satunya ialah organisasi sekolah.

Menurut Hidayat (2017) pada organisasi sekolah, guru sebagai kunci dan ujung tombak peningkatan mutu pendidikan. Guru berperan strategis dalam pelaksanaan pendidikan bermutu. Sebagus apapun kebijakan pendidikan, tanpa ditunjang oleh guru bermutu, maka peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai seperti yang diharapkan. Tugas utama guru menurut Pasal 20 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, yakni merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik/siswa, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai, dan meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan. (Mutasaroh, 2021)

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang ada dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional harus didukung dengan peningkatan kualitas pendidik itu sendiri. pendidik yang memiliki kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil belajar. (Ningsih, 2016). Menurut Fasli Jalal (2009) pada laporan yang dituliskan menunjukkan bahwa guru di Indonesia masih belum bisa diharapkan untuk mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Singkat kata, kualitas hasil mengajar guru masih memprihatinkan. Hal demikian ditunjukkan dengan masih rendahnya hasil belajar siswa Indonesia dibandingkan dengan siswa di negara lain.

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) beberapa tahun terakhir menunjukkan kompetensi guru Indonesia memiliki peringkat yang rendah. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 di bidang pedagogik dan profesional adalah 53,02. Untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM) yaitu 55 point (Maulipaksi, 2016) dan rata-rata UKG Kab. Bandung 2020 adalah 54,67 yang masih berada dibawah standar kompetensi nasional 55 dan standar minimum yang ditetapkan Kemendikbud ialah 70.

Menurut Sitompul (2019) guru merupakan profesi yang dituntut memiliki potensi yang memadai dalam pekerjaannya. Profesional yang dimiliki seorang guru dituntut untuk memiliki sejumlah persyaratan, antara lain: guru yang profesional harus memiliki kualifikasi dalam profesi pendidikan dan memiliki keilmuan yang kopentensi, guru yang berprofesional juga harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dengan para murid atau anak didiknya, harus memiliki jiwa yang kreatif dan jiwa yang produktif, serta guru yang berprofesi juga harus memiliki komitmen dan etos kerja yang tinggi dan secara terus-menerus melakukan pengembangan diri. Tetapi, dalam prakteknya masih ditemui keterbatasan secara institusional. Masih terdapat beberapa permasalahan persoalan yaitu kurangnya tingkat kesejahteraan para guru, rendahnya komitmen guru serta rendahnya penghargaan masyarakat terhadap profesi para guru. Sehingga, pendidikan bermutu memerlukan guru yang memiliki komitmen organisasi. Tanpa komitmen organisasi, maka sebgus apapun tujuan pendidikan dan semua sarana penunjangnya, maka mutu pendidikan sangat sulit untuk dicapai. (Hidayat, 2017)

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan tidak dapat menerima dan menerima tujuan tujuan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen pada organisasi tidak hanya berbicara pada loyalitas juga

melibatkan hubungan aktif dengan organisasi dimana karyawan memberikan kontribusi tetapi mewujudkan tujuan dan organisasi. Maka komitmen pada organisasi dapat diperoleh sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai – nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk menggunakan sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Yuwono, *et al.* 2005)

Permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen guru dalam suatu sekolah tidak terlepas dari adanya peranan seorang pemimpin dalam sekolah. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada guru ada berbagai macam. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap penting yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan (Mowday *et al.*, Avolio *et al.*, 2004). Pemimpin pada organisasi sekolah ialah kepala sekolah. Kepala sekolah hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. (Hartuti, 2021)

Sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan pemimpinnya (Meyer & Allen, 1997). Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka diluar kapabilitas normalnya. (Susiawan & Muhid, 2015). Menurut Hartuti (2021) sebagai seorang pemimpin di satuan pendidikan, kepala sekolah juga harus dapat mengelola lingkungannya agar tercipta suasana yang kondusif serta harus dapat mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Hal ini selaras dengan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah yang tercantum pada Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018. Juga mengacu Permendiknas No. 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah yang meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, dan sistem informasi yang hendaknya dilaksanakan dengan baik sebagai pertanggungjawaban kinerja kepala sekolah.

Kepemimpinan diartikan dalam beberapa istilah berdasarkan dengan ciri dan jenis tindakan yang dilakukan mulai dari kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, hingga istilah terkini yang banyak dikemukakan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Menurut Susana (2017) konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi, esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berusaha untuk mempengaruhi para guru dengan membangun kesadaran para guru mengenai persepsi, sikap dan perilaku kerja para guru terhadap pentingnya nilai kerja dan tugas dalam organisasi, gaya kepemimpinan transformasional menjadikan organisasi termasuk dalam kepentingan bersama dan kepentingan sekolah. Untuk mengoptimalkan usaha para guru kearah tujuan yang ingin di capai kepala sekolah harus dapat menyamakan persepsinya dengan persepsi para guru di sekolah (Sitompul, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian Hidayat (2017) yang melakukan penelitian menunjukan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasi guru yang mana semakin baik kepuasan kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan maka dapat diprediksi semakin meningkatkan komitmen organisasi guru. Sejalan dengan hasil penelitian Sitompul (2019) yang mana pengaruh idealis kepala sekolah memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan komitmen guru, gaya kepemimpinan transformasional merupakan masalah penting dan memainkan peran penting dalam memberikan kontribusi bagi komitmen organisasi guru dan gaya kepemimpinan transformasional juga ialah cara untuk memajukan efisiensi penggunaan sumber daya manusia.

Namun terdapat kesenjangan gambaran gaya kepemimpinan transformasional terhadap

komitmen organisasi pada guru SMAN 1 Cicalengka. Yang mana menurut Sonia (2020) SMAN 1 Cicalengka yang mewadahi siswa untuk menuntut ilmu sesuai dengan haknya dan para guru yang menyampaikan materi atau ilmu sesuai kewajibannya, tetapi pada saat terjadinya pandemic Covid-19 kinerja guru menjadi menurun, yang mengakibatkan siswa menjadi kurang paham apa yang guru jelaskan. Padahal kepemimpinan pada SMAN 1 Cicalengka disebutkan bahwa memiliki kepala sekolah yang baik mengayomi para bawahannya. Kinerja guru menurun bisa diakibatkan karena komitmen organisasi yang rendah. Kepala sekolah maupun guru harus bekerjasama untuk menciptakan kualitas yang baik sebab peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa nyaman bagi pegawai. Maka dari pemaparan di atas, hal yang menarik untuk diteliti karena adanya kesenjangan gambaran gaya kepemimpinan transformasional terhadap organisasi pada guru dan peneliti ingin meneliti apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru agar meningkatkan kualitas organisasi pendidikan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada guru?
3. Apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas non eksperimental, karena tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hubungan sebab akibat sehingga penelitian ini akan menghasilkan bagaimana salah satu variabel mempengaruhi variabel lain.. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menggunakan teknik populasi. Yang mana populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru SMAN 1 Cicalengka yang berjumlah 69 guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner secara daring dengan menggunakan *googleform*, dengan menggunakan alat ukur *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) (Bass et al., 1995) diadaptasi oleh Ancok (2012) dan komitmen organisasi dengan Skala Komitmen Organisasi yang disusun oleh konsep Mowday diadaptasi oleh Ingarianti (2015). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	26	37,68%
Sedang	29	42,02%
Tinggi	14	20,28%
Total	69	100%

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 42,02% guru dikategorikan sedang, yang artinya sebagian guru dalam mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolah sudah mempersepsikan kepemimpinan transformasional. Yang mana kepala sekolah memiliki peran dan mendorong para guru untuk bekerja lebih baik lagi dan merasa terinspirasi dari kepemimpinan kepala sekolah dan merasa menjadi bagian penting dalam organisasi karena merasa dibutuhkan oleh kepala sekolah dan organisasi.

Tabel 2. Gambaran Komitmen Organisasi Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	24	34,78%
Sedang	34	49,27%
Tinggi	11	25,94%
Total	69	100%

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 49,27% guru dikategorikan sedang, yang mana artinya sebagian guru sudah memunculkan dan memiliki komitmen organisasi yang cukup. Dan sudah memperlihatkan perilaku berkomitmen pada organisasi seperti mempertahankan keanggotaannya, memberikan upaya yang besar terhadap organisasi, dan memiliki keyakinan serta menerima nilai dan tujuan organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Guru

Berikut adalah penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	r_s	f_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,415	2,625	2,36	Ho ditolak	17,2 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji koefisiensi determinasi diperoleh nilai 17,2%, yang artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi variabel komitmen organisasi, dapat dikatakan bahwa guru dalam menjalankan aktivitas mengajar ataupun bekerja dan mengambil keputusan dalam berorganisasi terkait untuk tetap bertahan, menerima nilai dan tujuan dan melakukan upaya untuk memajukan organisasi sekolah didasarkan pada pemimpin atau pun kepala sekolah. Yang mana kepala sekolah memiliki peranan penting agar guru merasa berharga berada di dalam organisasi sekolah sehingga dapat menerima nilai dan tujuan organisasi sebagai miliknya pribadi karena pada dasarnya mereka telah memiliki rasa kepemilikan secara otonom terhadap kegiatan atau perilaku yang akan mereka lakukan.

Tabel 4. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Variabel	sig	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan
<i>Intellectual Stimulation</i>	0,145	1,476	1,999	Ho diterima
<i>Inspirational Motivation</i>	0,254	1,152	1,999	Ho diterima
<i>Idealized Influence (atributed)</i>	0,820	0,228	1,999	Ho diterima
<i>Idealized Influence (behavior)</i>	0,008	2,719	1,999	Ho ditolak
<i>Individual Consideration</i>	0,645	0,463	1,999	Ho diterima

Berdasarkan uji parsial atau masing-masing pengaruh jenis regulasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, didapatkan *intellectual*

stimulation, inspirational motivation, idealized influence (attributed) dan *individual consideration* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi dikarenakan t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dan Sig 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial. Lalu dalam menumbuhkan komitmen organisasi bukan dari sering seorang kepala sekolah mempengaruhi para guru dengan memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memupuk tekad dalam kerja, memberikan keyakinan, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan, bukan dari seberapa sering kepala sekolah dalam memotivasi dan menginspirasi para guru dengan memberikan tantangan kepada para guru dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh guru, bukan juga dari seberapa sering kepala sekolah melakukan upaya dalam meningkatkan kemampuan guru untuk lebih inovatif dan kreatif dengan cara mempertimbangkan suatu masalah, mengidentifikasi masalah berdasarkan asumsi dan juga melihat masalah lama dengan cara penyelesaian yang baru dan bukan dari seberapa sering kepala sekolah memberikan sebuah perhatian lebih terhadap guru dengan cara menjadi seorang dan juga pelatih bagi para guru.

Lalu didapatkan *idealized influence (behavior)* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-hitung 2,7191 lebih besar dari nilai t-tabel 1,999 dan nilai sig 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa hal yang mendorong guru untuk memunculkan komitmen organisasi ialah dengan diambil berdasarkan pada etika kepala sekolah yang dapat dipercaya, nilai-nilai yang ditanamkan oleh kepala sekolah, perilaku-perilaku positif yang dimunculkan oleh kepala sekolah agar mempengaruhi bawahannya, dan tercapainya visi misi sekolah yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah. Bass and Riggio (2006) memperkuat penelitian yang dilakukan kali ini yaitu, pemimpin yang menggunakan gaya transformational leadership sering memotivasi dan memberikan visi misi kepada para bawahannya untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Gaya transformational leadership juga menginspirasi para bawahannya untuk mencapai hasil yang optimal dengan memberikan makna dan pemahaman, serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki bawahannya (Bass and Riggio, 2006).

Yang mana sebagian besar guru memiliki komitmen organisasi yang sedang, artinya hampir keseluruhan guru memperlihatkan perilaku berkomitmen kepada organisasi seperti tetap mempertahankan keanggotaannya, memberikan upaya yang terbaik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi serta memiliki rasa kesamaan dengan nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Bisa dikatakan bahwa guru masih merasa bahwa dalam bekerja sudah termasuk pekerjaan dan juga untuk organisasi. Diperkuat dengan penelitian Sitompul (2019) menyatakan bahwa pengaruh idealis kepala sekolah pada penelitian ini memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan komitmen guru. Diantara gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional merupakan masalah penting dan memainkan peran penting dalam memberikan kontribusi bagi komitmen organisasi guru. Yang mana pada penelitian ini bahwa kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka komitmen organisasinya juga akan meningkat. Menurut Wuryani (2013) pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi yang tinggi akan menunjukkan sebuah perilaku yang mementingkan tujuan dari sebuah organisasi daripada kepentingan pribadi mereka dan akan berupaya lebih besar untuk organisasi agar menjadi lebih baik, sedangkan ketika pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tergolong rendah maka mereka cenderung melakukan pekerjaan yang didasarkan pada kepentingan pribadi di atas kepentingan dari organisasi sehingga cenderung akan menghilangkan sebuah perilaku yang organisasi harapkan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah SMAN 1 Cicalengka dikategorikan sedang.

Tingkat komitmen organisasi pada guru SMAN 1 Cicalengka dikategorikan sedang.

Ditemukan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara simultan

terhadap komitmen organisasi.

Ditemukan pengaruh secara parsial *idealized influence (behavior)* terhadap komitmen organisasi pada guru.

Tidak ditemukan pengaruh secara parsial *intellectual stimulation, inspirational motivation, idealized influence (attributed)* dan *individual consideration* terhadap komitmen organisasi pada guru.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Kepala Sekolah, Guru dan Staff TU SMAN 1 Cicalengka yang telah mengizinkan peneliti untuk meneliti di hotel tersebut, termasuk kepada 69 responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data dan membantu peneliti didalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] A.E. Rafferty., & M. C. Griffin. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly* 15 (2004) 329 – 354
- [2] Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Yogyakarta: Erlangga.
- [3] Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W. and Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 8, pp. 951-968.
- [4] Azizah, Murgiyanto & Nugroho R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi Volume 15, Nomor 2, Oktober 2019. Hal. 240-249*. Lamongan
- [5] Azizzah F., Bambang & Sunarto. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Al-Islam 1 Surakarta. Surakarta.
- [6] Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks
- [7] Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- [8] Bass, B.M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Workand Organization Psychology*, 8(1).
- [9] Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio. (2006). *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- [10] Hamdani W. & Handoyo S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Surabaya.
- [11] Hidayat R. (2017). Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru. *PEDAGONAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan VOL 1 NO 2 (2017) 62-70*
- [12] Ingarianti T. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP, Vol. 6, No. 1, Mei 2015, hlm. 80-91*
- [13] Izzati & Prabandini. (2016). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru SMK). Surabaya.
- [14] Mishra, G. P. (2005). Role of employee commitment in organizational commitment. *Delhi Business Review X, 6 (2)*.
- [15] Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology, Journal of Vocational Behavior, 84, p. 408-41*
- [16] Nugroho A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. Malang.
- [17] Robbin, S.P & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behaviour*. Prentice-Hall, Inc. New

Jersey.

- [18] Sitompul M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (Slta) Negeri Dan Swasta Di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. *JIM UPB Vol 7 No.2 2019*.
- [19] Susana C., Askafi E. & Syahidin A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smp Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. *Akuntabilitas, Volume 10, Nomor 2, Desember 2017, Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*
- [20] Wardianto, M. & Hendrati, F. (2014). Korelasi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren. *Akuntabilitas, Volume 10, Nomor 2, Desember 2017, Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*
- [21] Wote & Patalatu. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* Volume 3, Number 4 Tahun 2019, pp. 455-461
- [22] Wuryani, E. (2013) Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Governance (IICG). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial, 1(3),287-298*.
- [23] Yukl, G. (2004). Leadership in Organization. Sixth Edition. *Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.*
- [24] Yuwono, Ino. (2005). Psikologi Industri Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- [25] Safira, Gita, Damayanti D Temi. (2021). *Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh*. *Jurnal Riset Psikologi, 1(2),109-118*.