

Dampak Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Mengajar di Sekolah Dasar

Apriant Cahyo Supriadi

SDN 2 Cibinong, Purwakarta, Indonesia

*Correspondence E-mail: apriantcahyo1970@gmail.com

ABSTRACT - ABSTRAK

The purpose of this study was to obtain the magnitude of the influence of leadership efficacy on teaching performance in public elementary schools in Pasawahan District, Purwakarta Regency. In this study, using the descriptive quantitative approach to explain the current phenomenon in relation to the research focus set. The data was collected using a purposive sampling technique on 244 existing public elementary school teachers. Through distributing questionnaires, researchers conducted data mining on respondents and obtained data collected by 69 respondents. The criteria set out in this determination are: 1) the respondent is a civil servant; 2) has a service period of more than 5 years; and 3) is certified. The test results obtained regression coefficient values of 3.706 and 1.272 on leadership efficacy. Both values are positive, meaning that there is an unambiguous relationship that applies. From these coefficients, it means that when there is an increase of 1.272 in leadership efficacy, this will have an impact on increasing teaching performance by 3.706 linearly. In addition, the t-value also indicates the number is above the required test limit, which is 12,478 (0.0001) so it can be said that leadership efficacy has a significant effect on teaching performance for elementary school teachers.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan besarnya pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja mengajar di sekolah dasar negeri di Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan fenomena yang terjadi saat ini terkait dengan fokus penelitian yang ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik purposive sampling pada 244 guru SD Negeri yang ada. Melalui penyebaran kuesioner, peneliti melakukan penggalan data terhadap responden dan diperoleh data yang terkumpul sebanyak 69 responden. Kriteria yang ditetapkan dalam penetapan ini adalah: 1) responden adalah pegawai negeri sipil (PNS); 2) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun; dan 3) berijazah. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 3,706 dan 1,272 pada *leadership efficacy*. Kedua nilai tersebut bernilai positif, artinya terdapat hubungan yang tidak ambigu yang berlaku. Dari koefisien tersebut berarti bila terjadi peningkatan efektivitas kepemimpinan sebesar 1,272 akan berdampak pada peningkatan kinerja mengajar sebesar 3,706 secara linier. Selain itu, nilai t juga menunjukkan angka yang berada di atas batas uji yang dipersyaratkan yaitu 12,478 (0,0001) sehingga dapat dikatakan bahwa *leadership efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 3 Jul 2021

First Revised: 11 Aug 2021

Accepted: 15 Sept 2021

First Available online: 23 Sept 2021

Publication Date : 1 Oct 2021

Keyword:

Effectiveness; Leadership; Teacher Performance.

Kata Kunci:

efektivitas, kepemimpinan; kinerja guru.

1. PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya dari unsur internal guru. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dibatasi hanya pada tiga faktor, yaitu prestasi kerja guru di bawah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru (Asterina & Sukoco, 2019). Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat (Illahi, 2020). Guru harus menyadari bahwa dia harus melakukan pekerjaannya dengan serius, bertanggung jawab, tulus, dan tidak sembarangan sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa pun yang dikatakan guru. Jika hal ini tercapai, guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Sejumlah penelitian telah memperoleh hasil di mana faktor pemimpin memiliki hubungan erat dengan bawahan melalui saluran efektivitas kepemimpinan (Ridho, 2019). Pemimpin dan pengikut berinteraksi secara timbal balik melalui proses kepercayaan. Efektivitas kepemimpinan dapat memengaruhi dinamika interaksi pemimpin-pengikut dengan cara yang mungkin tidak diinginkan pemimpin. Secara khusus, efektivitas pengikut pada saat-saat kritis dapat memperkuat pemimpin untuk bergerak maju yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan diri bawahan dan menghasilkan pola dengan masing-masing secara kolektif.

Dalam organisasi pendidikan seperti sekolah, interaksi terjadi antara kepala sekolah dan guru. Interaksi instruksional dapat terjadi ketika kepala sekolah menginginkan perubahan kinerja guru dalam proses pengajaran (Anggal dkk, 2019). Interaksi semacam ini dapat bekerja secara efektif ketika kepala sekolah memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin, mengingat ada kecenderungan bagi guru untuk menolak instruksi yang diberikan sehingga apa tujuan sekolah tidak dapat diwujudkan. Sekolah sebagai tempat mendidik siswa mengandalkan sosok guru yang melaksanakan tugas mengajar. Oleh karena itu, kinerja mengajar memiliki peran dominan dalam mendidik anak agar berhasil dalam belajar (Pratiwi dkk, 2021). Kinerja mengajar adalah kegiatan dan perilaku kerja guru yang didasarkan pada pengetahuan dan kemampuan membuat rencana pelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran (Sholeh, 2016).

Efektivitas diri adalah konsep yang dikembangkan oleh Albert Bandura pada awal 1960-an yang menekankan seberapa banyak individu percaya pada kemampuan mereka untuk menjadi sukses dalam pekerjaan mereka. Efektivitas diri kepemimpinan adalah identifikasi tentang bagaimana persepsi seorang pemimpin mempengaruhi mereka yang mengikutinya (Fatonah, 2017). Dari sejumlah penelitian dalam dua dekade terakhir, disarankan bahwa

bawahan akan mengubah perilaku mereka jika pemimpin menunjukkan kepercayaan pada keterampilan kepemimpinannya sendiri (Kuswaeri, 2017). Efektivitas kepemimpinan adalah keyakinan khusus dengan tingkat kepercayaan pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan orang lain terkemuka (Juhji, 2020). Konsep ini memisahkan keyakinan dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam kaitannya dengan peran sosial lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan faktor kepemimpinan yang terukur sehingga membuat analisis dampak sedini mungkin. Pada akhir penelitian, 88 atribut dirumuskan dalam lima kategori. Meta-analisis atau proses mendata, merangkum, mengulas, dan menganalisis data penelitian dari penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya (Anugraheni, 2018) yang dilakukan lebih lanjut menemukan bahwa ketika beberapa atribut digabungkan, korelasi dengan efektivitas kepemimpinan meningkat. Sayangnya, tidak ada seperangkat atribut yang konsisten yang mengarah pada efektivitas taksonomi ini.

Kepercayaan pada seorang pemimpin sangat diperlukan ketika menghadapi ketidakpastian dalam organisasi seperti saat ini (Muizu dkk, 2019). Para pemimpin saat ini menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya ketika organisasi berjuang untuk beradaptasi dengan tingkat perubahan yang terus meningkat. Tantangan perubahan tidak hanya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para pemimpin, tetapi konseptualisasi diri kemampuan kepemimpinan dan pemenuhan sumber daya psikologis yang meningkat dari peran mereka (Suhartini, 2020).

Mengetahui apakah pemimpin memiliki efektivitas yang kuat, sejumlah hal dapat dianggap sebagai parameter penilaian, seperti: 1) Atribut kepemimpinan: seberapa baik pemimpin menciptakan visi untuk masa depan; 2) Atribut manajemen: seberapa baik pemimpin mengawasi operasi harian tim; 3) Atribut pemecahan masalah: seberapa baik pemimpin memecahkan masalah atau memberdayakan tim untuk menyelesaikan masalah; 4) Atribut sosial atau komunikasi: seberapa baik pemimpin mengkomunikasikan visi, tujuan, dan tanggung jawab tim; serta 5) atribut kerja umum: bagaimana Anda mendekati pekerjaan dari perspektif emosional dengan faktor-faktor, seperti kerendahan hati atau kegigihan (Herawati & Ranteallo, 2020).

Dalam konteks yang lebih luas, di mana pemimpin memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja bawahannya (Djadjuli, 2018). Hal ini diperlukan bagi para pemimpin

melalui efektivitas diri terlebih dahulu untuk: 1) menyelidiki struktur hierarkis tingkat efektivitas kepemimpinan yang kami terdiri dari efektivitas diri, arti khasiat, dan domain khasiat diri tertentu, serta interaksi antara berbagai bentuk efektivitas dalam memfasilitasi kinerja yang efektif; 2) meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana efektivitas diri berkembang dan beroperasi dalam sistem diri pemimpin dan mempengaruhi kognisi dan mempengaruhi perilaku; serta 3) menetapkan pendekatan multi-level untuk memahami munculnya efektivitas dalam organisasi, termasuk bawahan, tim atau kolektif, dan tingkat organisasi (Muid, 2021).

2. METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh besarnya pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pengajaran di sekolah dasar negeri di Kecamatan Pasawahan, Kabupaten Purwakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan fenomena saat ini yang berkaitan dengan fokus penelitian yang ditetapkan (Ridha, 2017). Data penelitian dikumpulkan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel dengan menggunakan karakteristik atau kriteria tertentu (Lenaini, 2021). Sampel dalam penelitian ini adalah pada 244 guru sekolah dasar negeri yang ada di Kecamatan Pasawahan, Kabupaten Purwakarta. Melalui penyaluran kuesioner, peneliti melakukan penambangan data terhadap responden dan memperoleh data yang dikumpulkan dari 69 responden. Penentuan *purposive sampling* ini dalam rangka mempermudah kesimpulan hasil penelitian. Kriteria yang ditetapkan dalam penetapan ini adalah: 1) termohon berstatus pegawai negeri sipil (PNS); 2) memiliki masa pelayanan lebih dari 5 tahun; dan 3) bersertifikat. Data yang diperoleh kemudian diproses oleh peneliti dengan teknik analisis regresi sederhana untuk mendapatkan koefisien dan tekad regresi.

Dimensi yang dipelajari dalam efektivitas kepemimpinan peneliti mengambil dari konstruksi yang diusulkan oleh Hannah dkk dalam Krisbiyanto (2019), yaitu efektivitas pemimpin untuk melalui, efektivitas pemimpin untuk motivasi diri, efektivitas pemimpin untuk sarana, dan efektivitas pemimpin untuk tindakan. Sementara itu, pengukuran kinerja pengajaran didasarkan pada konstruksi yang diusulkan oleh Aimah & Purwanto (2019), yaitu persiapan, presentasi, eksekusi atau metode, karakteristik pribadi, dan interaksi siswa guru.

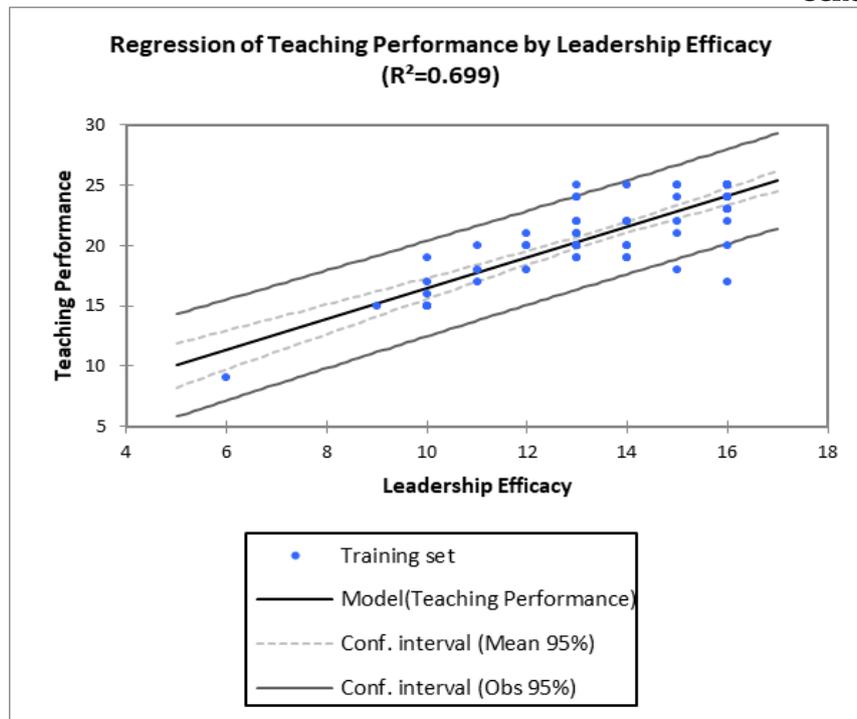
3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tes regresi dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Diskusi sebelumnya oleh peneliti telah menjelaskan bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan besarnya tingkat pengaruh efektivitas kepemimpinan pada kinerja pengajaran pada guru sekolah dasar, apakah efeknya positif atau sebaliknya. Selain itu, peneliti juga ingin mendapatkan gambaran pasti tentang kekuatan pengaruh ini sehingga menjadi prediksi masa depan untuk praktik khasiat kepemimpinan yang lebih baik. Tes dilakukan menggunakan XLSTAT dan memperoleh hasil seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Regresi

Sumber	Nilai	Standar Kesalahan	T	Pr > t
Mencegat	3.706	1.404	2.639	0.010
Efektivitas Kepemimpinan	1.272	0.102	12.478	< 0.0001

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada kolom *intercept* memperoleh nilai koefisien regresi 3,706 dan 1,272 pada efektivitas kepemimpinan. Kedua nilai tersebut positif, artinya memiliki hubungan yang tidak terdwiampusi yang berlaku. Dari koefisien tersebut, artinya ketika terjadi peningkatan 1,272 dalam efektivitas kepemimpinan, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pengajaran sebesar 3,706 secara linear. Selain itu, nilai t juga menunjukkan jumlah di atas batas uji persyaratan, yaitu 12.478 (0.0001) sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki efek yang signifikan pada kinerja pengajaran pada guru sekolah dasar. Untuk mengetahui seberapa kuat efektivitas kepemimpinan ini untuk menentukan kinerja pengajaran, grafik pemrosesan data dapat ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Regresi Kinerja Pengajaran

Grafik di atas menunjukkan pengaruh linier efektivitas kepemimpinan pada kinerja pengajaran pada guru sekolah dasar. Sedangkan untuk kekuatan, dengan kuadrat R sebesar 0,699 atau 69,9%, dapat diartikan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat menentukan peningkatan kinerja pengajaran. Arti lain dari hasil ini adalah bahwa efektivitas kepemimpinan dapat digunakan sebagai variabel utama dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru.

Peran guru di sekolah telah berevolusi dan proses belajar mengajar yang relevan harus didefinisikan sehingga peningkatannya telah diprioritaskan dengan berbagai cara, salah satunya adalah peran kepemimpinan. Pelaksanaan pengajaran dilaksanakan sebagai praktik pedagogik yang dapat diamati dan diwujudkan dengan sendirinya. Ketika guru mengekspresikan kompetensinya dan terkait dengan prestasi pembelajaran yang diharapkan, yaitu kesengajaan pendidikan dan pelaksanaan tugas yang ditugaskan. Dalam populasi, kinerja pengajaran tergantung pada berbagai faktor yang terkait dengan kualitas dan pelatihan awal guru untuk mencapai tingkat keunggulan dalam pendidikan (Maskan dkk, 2020).

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berdampak pada peningkatan kinerja pengajaran pada guru SD. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa para pemimpin dapat mempengaruhi konsep diri pengikut melalui pemodelan peran (Muizu dkk, 2019). Misalnya, jika pemimpin menunjukkan sikap integritas dan kejujuran yang

tinggi dalam setiap tindakannya, maka para bawahan cenderung akan mengadopsi nilai-nilai tersebut dan memperkuat konsep diri mereka sebagai individu yang jujur dan bermoral. Selain itu, pemimpin yang mampu memperlihatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan juga akan mendorong para bawahannya untuk memperkuat konsep diri mereka sebagai individu yang berkompeten.

Sejajar dengan pendekatan pemrosesan informasi, pengikut cenderung mengembangkan skema kualitas kepemimpinan prototipis berdasarkan daya tarik pemimpin (Paquita dkk, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dapat menjadi *prototypical* berupa perilaku ideal yang harus disampaikan dan ditaati oleh anggota organisasi dan mengikuti arahan yang diberikan, termasuk dalam pelaksanaan tugas mengajar. Dengan demikian, tingkat efektivitas diri pemimpin yang lebih tinggi dapat diharapkan berkontribusi pada hubungan dan kinerja pengikut pemimpin yang positif dari waktu ke waktu (Suhartini, 2020).

Pengajaran yang diberikan oleh guru harus dilakukan dengan baik dan didasarkan pada teori pedagogik, memberikan konten yang relevan, menjadi pendorong perubahan sistem evaluasi yang terintegrasi ke dalam kebijakan publik, dan mengusulkan strategi atau model untuk menyelesaikan berbagai permasalahan. Selain itu, guru juga harus memiliki kualitas profesional tertentu untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan memiliki kompetensi profesional yang memadai. Kompetensi profesional adalah kemampuan yang dikuasai guru dan diwujudkan dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pengajaran (Jamin, 2018). Perumusan kompetensi bukanlah hasil dari keputusan objektif, tetapi bersifat dinamis dan hasil dari dua pilihan teoritis dan ideologis yang memberikan ruang lingkup yang besar untuk interpretasi. Oleh karena itu, dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan, media informasi, wajar jika akan terjadi perubahan kompetensi dan penguatan keterampilan dan kemampuan lain yang dibutuhkan.

Peningkatan kinerja pengajaran terjadi karena pengaruh perilaku pemimpin sehingga guru termotivasi untuk mengikuti instruksi dan arahan yang diberikan, baik secara sadar maupun tidak. Proses ini disahkan dari mekanisme kognisi berupa kesadaran tindakan dari guru bahwa apa yang dilakukannya bermanfaat bagi dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi. Dalam kondisi ini, pemimpin adalah panutan yang ditiru dan diikuti. Selain itu, bujukan dan gairah emosional adalah sumber penting perkembangan khasiat diri yang mendorong guru

untuk mencapai yang terbaik dalam mengajar. Pemimpin memiliki efek penularan emosional melalui saluran komunikasi emosional positif kepada pengikut (Tambunan, 2018).

Kepala sekolah dengan efektivitas tinggi dapat menjadi pemecah masalah yang efektif yang dapat menentukan atau menjadi komunikator yang lebih baik, menjadi pelatih, serta panutan bagi guru untuk mengajarkan kualitas. Kepala sekolah dengan efektivitas tinggi akan mampu memberikan dan memfasilitasi sumber daya yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja mereka. Namun, jika pemimpin tidak memiliki efektivitas yang memadai, kepemimpinan yang efektif tidak akan terwujud sehingga akan sulit untuk memimpin guru mengajar dengan baik. Pemimpin dengan efektivitas tinggi dapat meningkatkan pencapaian pribadi dalam banyak hal.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah efektivitas kepemimpinan memiliki efek yang signifikan pada kinerja pengajaran. Efektivitas kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah dapat berkontribusi meningkatkan kemampuan guru untuk mengajar. Guru akan merasa termotivasi ketika dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki keyakinan kuat akan keberhasilan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai rekomendasi dari penelitian ini, dalam meningkatkan efektivitas diri kepemimpinan, kepala sekolah dapat belajar dari kesuksesan orang lain atau melalui pengalaman pribadi, serta memperkuat kompetensi manajerial dan menerapkan gaya kepemimpinan instruksional.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggal, N., Kristianus, K., & Lio, Z. D. (2019). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 3(1), 14-25.
- Anugraheni, I. (2018). Meta analisis model pembelajaran *problem based learning* dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis di sekolah dasar [*a meta-analysis of problem-based learning models in increasing critical thinking skills in elementary schools*]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 9-18.
- Aimah, S., & Purwanto, B. (2019). Evaluating teachers' performance: a need for effective teaching. *A Journal of Culture, English Language Teaching & Literature*, 19(1), 158-170.
- Asterina, F., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208-219.

- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Fatonah, I. (2017). Kepemimpinan pendidikan. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(02), 109-125.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Jms jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- Illahi, N. (2020). Peranan guru profesional dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan di era milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1-20.
- Jamin, H. (2018). Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 10(1), 19-36.
- Juhji, J. (2020). Kepemimpinan: sebuah kajian literatur. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 172-186.
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan mtsn 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52-69.
- Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 1-13.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel *purposive* dan *snowball sampling*. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39.
- Maskan, M., Suyono, A., Soepeno, B., & Rachmi, A. (2020). Pelatihan pembelajaran berbasis internet bagi guru di yayasan mujahidin kabupaten Malang. *Jurnal Pengabdian Polinema Kepada Masyarakat*, 7(1), 6-6.
- Muid, A. (2021). Manajemen pendidikan karakter Santri. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Pendidikan Islam*, 7(7), 204-291.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Paquita, N. P., Wiyono, B. B., & Zulkarnain, W. (2021). *The relationship between leadership effectiveness of school principals and teachers performance of junior high schools*. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(3), 162-168.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741-1753.

- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel, dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Ridho, M. A. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah efektif di sekolah dasar. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 3(2), 114-129.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Suhartini, T. (2020). Implementasi kepemimpinan otentik dan *person-organisation fit* serta hubungannya dengan kontrak psikologis dan komitmen organisasional islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132-149.
- Tambunan, N. (2018). Pengaruh komunikasi massa terhadap *audiens*. *JURNAL SIMBOLIKA Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 24-31.