

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon

Maria Susana

Universitas Pasundan Bandung, Indonesia

Email: mariasusana@talenta.sch.id

Abstrak

Guru sangat penting dalam membantu sekolah mencapai tujuan mereka. Jika guru berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, maka posisi kepala sekolah dan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk tetap mengabdikan pada panggilannya akan ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan seseorang dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon. Metodologi penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Analisis deskriptif dan teknik analisis rute digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah 48 guru dari PGTK sampai SMA. Meskipun komitmen berdampak signifikan terhadap kinerja guru, komponen ketergantungan masih ada, menurut temuan tersebut.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Komitmen Guru, Kinerja Guru.*

Abstract

Teachers are crucial in helping schools accomplish their goals. If teachers are competent in carrying out their tasks and obligations, the principal's position and a work environment that encourages teachers to remain dedicated to their calling will exist. The goal of this study is to understand how the work environment affects commitment to one's work and how that affects teacher performance at the Putra Nirmala School in Cirebon. Quantitative research methodologies were used for this study. Descriptive analysis and route analysis techniques were employed for data analysis and hypothesis testing. In this study, 48 teachers from PGTK through SMA units made up the population. Although commitment significantly impacted teacher performance, the dependent component was still present, according to the findings.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Environment, Teacher Commitment, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kemampuan para anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seperti mesin yang memiliki banyak komponen untuk dapat berfungsi, setiap bagian dari organisasi harus mampu memberikan kinerja yang baik sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Sekolah, sebagai sebuah organisasi yang menawarkan pelayanan jasa pendidikan, memerlukan tenaga guru dalam melaksanakan program yang dimiliki. Percuma bila memiliki saran

infrastruktur yang lengkap, modal yang besar, atau bahkan jumlah peserta didik yang banyak, namun tidak memiliki guru yang mampu mengajar. Hal ini tentu akan membuat tujuan institusi pendidikan bahkan tujuan pendidikan nasional tidak tercapai.

Penilaian terhadap kemampuan guru untuk mengajar pada umumnya berfokus pada penilaian 4 kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi karakter, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi tersebut yang menjadi tolak ukur guru sebagai seorang yang patut digugu dan ditiru. Namun, sebagai bagian dari sebuah organisasi, guru tentu memiliki kriteria tambahan dalam penilaian kinerjanya. Menurut Sitinjak et al. (2021) menyimpulkan kinerja sebagai kemampuan dalam memenuhi kriteria pekerjaan yang memiliki target waktu penyelesaian sehingga tujuannya akan sejalan dengan moral maupun etika perusahaan. Hasil dari kinerja menurut Vroom dalam Fauzi dan Hidayat (2020) disebut sebagai *level of performance*. Apabila seorang pegawai yang produktif tentu akan memiliki *level of performance* yang tinggi. Sebaliknya, bila kinerja tidak memenuhi standar maka pegawai tersebut memiliki *level of performance* yang rendah. Sebagai sekolah yang sudah berdiri selama 37 tahun, Sekolah Putra Nirmala tentu sudah memiliki pengalaman dalam mengelola sekolah untuk tetap bertahan mengikuti perubahan. Namun, dalam 3 tahun terakhir penilaian kinerja para guru dianggap kurang memuaskan.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon Tahun 2018 - 2021

Unit	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Jumlah SDM	Nilai rata-rata	Indeks	Jumlah SDM	Nilai rata-rata	Indeks	Jumlah SDM	Nilai rata-rata	Indeks
TK	7	80,84	B	6	81,79	B	6	82,67	B
SD	17	77,10	B	18	77,68	B	15	76,15	B
SMP	11	75,65	B	13	74,72	B	10	76,80	B
SMA	13	82,53	B	13	81,97	B	13	83,91	B

Sumber: Sekolah Putra Nirmala

Tidak ada unit yang mampu memiliki indeks penilaian dengan kategori A. Bahkan 2 unit memiliki nilai di bawah angka 80 selama 3 tahun berturut – turut yaitu unit SD dan SMP. Berdasarkan pengamatan, apabila dilihat dari segi usia, guru SD didominasi oleh generasi milenial sementara guru SMP didominasi oleh generasi X dan Y. Secara jam terbang, guru SMP tentu sudah berpengalaman menjadi guru terlebih mereka merupakan sarjana pendidikan. Namun, secara kompetensi guru SMP dan SD justru dinilai memiliki kinerja yang sama. Sementara itu, para guru TK yang kebanyakan juga merupakan guru senior dengan pengalaman kerja lebih dari 15 tahun, indeks kinerjanya lebih baik daripada guru SMP. Sedangkan SMA memiliki guru yang memiliki rasio yang sama antar guru muda dan senior juga memiliki indeks kinerja yang lebih baik.

Perbedaan kinerja tentu menjadi hal yang harus dibenahi mengingat sekolah ini memiliki program yang berkesinambungan dimana peran guru menjadi penting dalam memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal di setiap jenjangnya. Tinggi rendahnya *level of performance* menurut Byars dan Rue dalam Fauzi dan Hidayat (2020) adalah dampak dari usaha, kemampuan dan persepsi peran.

Lebih lanjut keduanya menjelaskan bahwa energi secara fisik maupun mental yang dipergunakan dalam melaksanakan tugas adalah usaha. Sementara, kemampuan merujuk pada kompetensi pribadi yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Persepsi peran diterjemahkan sebagai panduan kepercayaan pegawai dalam menjalankan usaha pada jabatan yang dimiliki.

Komitmen pada sebuah pekerjaan menjadi bagian usaha untuk menunjukkan kinerja. Komitmen didefinisikan oleh Idrus (2022) sebagai “loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui pencapaian saraan - sasaran, nilai - nilai, kesediaan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.” Seorang pegawai yang berkomitmen pada organisasi akan berupaya menerapkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Loyalitas anggota haruslah terus dipelihara untuk memastikan mereka memiliki *high level of performance*. Oleh sebab itu, pemimpin organisasi harus mampu mempengaruhi para anggotanya untuk tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan adanya perubahan yang terjadi di dunia, setiap organisasi harus melakukan adaptasi untuk dapat terus bertahan. Sebagai upaya untuk mengatasi perubahan yang terjadi, pemimpin harus mampu membawa anggotanya untuk dapat bertransformasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Yukl dalam buku Usman yang berjudul “Kepemimpinan Efektif” (2020:153) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang mendorong kinerja anggotanya dengan mengembangkan keterampilan dan kepercayaan yang dimiliki agar bekerja secara efektif sehingga membangun komitmen terhadap nilai yang baru. Pemimpin transformasional juga harus mampu menghadirkan iklim kerja yang kondusif sehingga inovasi dan kreativitas anggota dapat berkembang. Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen adalah lingkungan kerja. Sunyoto dalam jurnal Maludin Panjaitan yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (2017: 2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik berkontribusi dalam membuat anggota menjalankan tugas secara produktif atau tidak.

Berdasarkan fenomena mengenai kinerja, komitmen, kepemimpinan, serta lingkungan kerja di sekolah Putra Nirmala Cirebon, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon”.

METODE

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk melakukan validasi terhadap teori yang lama. Survei Akan dilakukan kepada 48 orang guru TK - SMA Putra Nirmala. untuk mengetahui kondisi dan variabel dari objek penelitian. Hasil dari survei kemudian akan dianalisa menggunakan studi korelasi. Melalui penelitian korelasi variabel - variabel independen yang diteliti akan dikaji koefisiennya untuk melihat hubungan antara variabel. Model analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, yang akan diuji adalah reliabilitas dari variabel kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen kerja sebagai instrumen variabel (Y) serta kinerja guru sebagai instrumen variabel (Z). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai cronbach alpha, reliabilitas suatu konstruk

variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Berikut adalah hasil analisis

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	r kritis	Kriteria
1	Kepemimpinan Transformasional	0,891	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,903	0,6	Reliabel
3	Komitmen Kerja	0,872	0,6	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,950	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Tabel 3 Koefisien Korelasi antara Variabel X1 dan X2

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Lingkungan Kerja
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,412**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	48	48
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, hasil interpretasi dengan melihat nilai sig. adalah $0,004 < 0,05$ yang berarti hipotesis alternatif diterima atau dengan kata lain variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan atau positif.

Untuk selanjutnya dilakukan perhitungan analisis jalur variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta pengaruhnya terhadap komitmen kerja.

Tabel 4 Analisis Jalur X1 dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,304 a	,092	,052	,40917

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatif

Pada tabel di atas, besarnya angka R Square adalah 0,092 yang berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel komitmen kerja (Y) secara simultan (gabungan) adalah sebesar 9,2% sedangkan sisanya sebesar 90,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	,766	2	,383	2,287	,113b
	Residual	7,534	45	,167		
	Total	8,300	47			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatif

Pada tabel Anova (Uji f) di atas terlihat bahwa secara simultan variabel-variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen kerja (Y) yang ditunjukkan dari nilai sig. $0,113 > \alpha 5\%$ yang berarti hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, atau dengan kata lain uji statistik f tidak signifikan. Uji hipotesis juga dapat diketahui dengan melihat hasil tabel pada uji F dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pada tabel di atas didapat hasil bahwa besarnya nilai $F_{hitung} = 2,287$ yang berarti lebih kecil dari F_{tabel} yang bernilai 3,20 (signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $48-2=46$). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa antara variabel X1 dan X2 tidak ada pengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,897	,651		4,449	,000
	Kepemimpinan	-,069	,170	-,064	-,408	,685

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Transformasional					
Lingkungan Kerja	,297	,143	,324	2,081	,043

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Pada tabel *coefficient* tersebut, dapat dilihat besar nilai signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,685 lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel komitmen kerja (Y). Besar nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel komitmen kerja (Y). Dari tabel di atas dapat dilihat juga besar pengaruh dari angka *standardized coefficients*, besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar -0,064 dan untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel komitmen kerja (Y) sebesar 0,324.

Untuk uji t atau parsial terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) secara statistik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai sig. 0,685 > alpha 5% dan untuk variabel lingkungan kerja (X2) secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai sig. 0,043 < alpha 5%. Uji hipotesis juga dapat diketahui dengan melihat hasil tabel pada uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada tabel kepemimpinan transformasional (X1) didapat hasil bahwa besarnya nilai $t_{hitung} = -0,408$ yang berarti lebih kecil dari t_{tabel} yang bernilai 2,012 (signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $48-2= 46$) dan pada tabel lingkungan kerja (X2) didapat hasil bahwa besarnya nilai $t_{hitung} = 2,081$ yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 2,012. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa antara variabel X1 dan Y tidak ada pengaruh dan antara variabel X2 dan Y ada pengaruh.

Setelah perhitungan analisis jalur pada sub struktur 1, kemudian dilakukan perhitungan analisis jalur pada sub struktur 2 yaitu terdiri dari variabel komitmen kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Tabel 7 Analisis Jalur Substruktur 2 (Korelasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 a	,253	,237	,28217

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

Pada tabel di atas, besarnya angka R square adalah 0,253 yang berarti bahwa pengaruh variabel

komitmen kerja (Y) terhadap variabel kinerja guru (Z) secara simultan adalah sebesar 25,3% sedangkan sisanya 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8 Hasil Analisis Korelasi Substruktur 2

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,239	1	1,239	15,566	,000b
1 Residual	3,663	46	,080		
Total	4,902	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

Pada tabel Anova (Uji f) di atas terlihat bahwa secara simultan variabel komitmen kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Z) yang ditunjukkan dari nilai sig. $0,000 < \alpha 5\%$ yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, atau dengan kata lain uji statistik f sudah signifikan.

Tabel 9 Hasil Analisis Jalur Substruktur 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,5777	,371		6,950	,000
Komitmen Kerja	,386	,098	,503	3,945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel coefficient tersebut, dapat dilihat besar nilai signifikan variabel komitmen kerja (Y) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel komitmen kerja (Y) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru (Z). Dari tabel di atas dapat dilihat juga besar pengaruh dari angka *standardized coefficients*, besar pengaruh variabel komitmen kerja (Y) terhadap variabel kinerja guru (Z) sebesar 0,503 atau 50,3%.

Untuk uji t atau parsial terlihat bahwa variabel komitmen kerja (Y) secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Z) yang ditunjukkan oleh nilai sig. $0,000 < \alpha 5\%$.

Uji hipotesis juga dapat diketahui dengan melihat hasil tabel pada uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada tabel komitmen kerja (Y) didapat hasil bahwa besarnya nilai $t_{hitung} = 3,945$ yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 2,012 (dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $48-2=46$). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang berarti ada pengaruh variabel komitmen kerja (Y) terhadap variabel kinerja guru (Z).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prayudha Bangun Wicaksono dan Muafi (2021), Rahmawati, Mariyudi, dan Ibrahim Qamarius (2021), serta Nur Azizah, Murgiyanto, dan Riyadi Nugroho (2019) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Wayan Mega Sari Apri (2019) dan Ahmad Khulaemi (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tiksnayana Vipraprastha dkk. (2018), Lisa Gracia Kailola (2017), Putu Sudiarta (2018), Ahmad Adzkiya (2020), Ida Siswatiningsih dkk. (2018), dan Billy Santris (2019) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan gambaran tentang peran kepala sekolah di Putra Nirmala. Meskipun mereka dinyatakan baik sebagai pemimpin transformasional, namun kemampuan untuk mempengaruhi para guru untuk memiliki komitmen pada organisasi dinyatakan kurang. Hal ini tentunya harus menjadi evaluasi bagi para pengurus yayasan dalam menentukan pembinaan yang tepat untuk kepala sekolah. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin bukan satu satunya faktor yang dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Terdapat banyak dimensi dan indikator lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, untuk peneliti lain, mungkin dapat meneliti faktor-faktor lain tersebut yang mempengaruhi kinerja guru.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon. Dari hasil observasi dan wawancara, ada 2 alasan yang menguatkan mengapa kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap komitmen. Alasan pertama adalah karena pemimpin di Sekolah Putra Nirmala tidak mampu menjadi panutan bagi para guru. Alasan kedua adalah tingkat kepuasan guru Putra Nirmala rendah sehingga minat turn overnya tinggi. Perihal kepuasan kerja yang tidak diteliti menjadi kekurangan dalam penelitian ini. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon.

Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon. Komitmen kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Elizar, Elizar, Tanjung, H., (2018), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1, 46.
- Fauzi, Prof. Dr. Ir. Akhmad, MMT, Dr. Ir. Rusdi Hidayat Nugroho A., ST., M.Si., Manajemen Kinerja, Airlangga University Press, Surabaya, 2020
- Idrus, Prof. Dr. Ali, M.Pd., ME, Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen), Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, Tasikmalaya:2022
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Ed. 14, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mukson dkk., (2021), Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi, Ed. 1, Penerbit Lakeisha, Klaten.

- Panjaitan, Maludin, (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 2, 1
- Paramitha, Yudith, dan Ihalauw, John J.O.I., (2018), Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja, dan Keberlanjutan Kerja, Vol.11, No.2, 155-238.
- Pianda, Didi, (2018), Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Ed. 1, CV. Jejak, Sukabumi.
- Sitinjak, Wahyunita et al., (2021), Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital), CV Media Sains Indonesia, Bandung, 2021
- Sudiarta, Putu, (2018), The Effect Of Transformational Leadership, Work Environment and Organization Commitment Toward Job Satisfaction To Increase Employees' Performance Of Warmadewa University, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.5, No.1, 8-32.
- Suhardan, Dadang, Suharto, Nugraha, dan Tim Dosen Administrasi UPI, (2020), Manajemen Pendidikan, Ed.10, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umiarso, (2018), Kepemimpinan Transformasional Profetik, Ed.1, Prenada Media Group, Jakarta.
- Usman, Husaini, (2020), Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, dan Praktek, Ed.1, Bumi Aksara, Jakarta.