

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU

Zainuddin\*, Badrudin, Erni Haryanti

UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

---

### Article History:

Received: October, 2020

Accepted: November 2020

Published: December 2020

---

### Keywords:

Transformational Leadership,  
Organizational Communication,  
Organizational Commitment

---

### \*Correspondence Address:

[zainuddin.aban@gmail.com](mailto:zainuddin.aban@gmail.com)

### Abstract :

*This study was conducted to reveal the principal's transformational leadership and organizational communication its effect on teacher organizational commitment. This study uses a quantitative approach with a survey method with a total sample of 28 teachers. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using simple and multiple correlation and regression techniques. The results of this study indicate that the principal's transformational leadership and organizational communication have a joint effect on the variable of teacher organizational commitment by 92.2% which means very strong. So it can be concluded that the better the principal's transformational leadership and organizational communication, the better the teacher's organizational commitment.*

### Abstrak :

*Penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Data dianalisis menggunakan Teknik korelasi dan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasi guru sebesar 92,2% yang berarti sangat kuat. Maka dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi akan semakin baik pula komitmen organisasi guru.*

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasi diartikan sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Septiadi & IGA, 2019). Mowday dkk. menjelaskan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berpengaruh terhadap organisasi, antara lain; identifikasi (*identification*) yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, keterlibatan (*involvement*) yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan dan loyalitas (*loyalty*) yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal. Menurut Usman dalam Rahayu, komitmen adalah sikap kesetiaan, kesetiaan adalah keinginan untuk selalu melindungi, menyelamatkan, mematuhi, atau taat pada apa yang disuruh atau diminatinya, dan penuh pengabdian (Rahayu, Retnaningdyastuti, & Roshayanti, 2019).

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi (Meutia & Husada, 2019). Menurut Sutrisno dalam Mario menyebutkan komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi (Minggu, P.K., & S., 2019). Komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi (Zamroni, 2017). Sebaliknya komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi (Lubis & Zulkarnain, 2018). Komitmen organisasi sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan demi tercapainya tujuan organisasi, termasuk lembaga pendidikan Sekolah Dasar.

Sekolah Dasar Al-Quran merupakan sekolah Islam swasta berada dibawah Yayasan Sekolah Al-Quran terletak di Komplek LPTQ Jabar Jalan AH. Nasution kilometer 8 nomor 247 Kecamatan Mandalajati Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini disebut sekolah Islam karena kurikulum yang digunakan adalah 50% kurikulum 2013 dan 50% sisanya kurikulum Al-Quran. Budaya sekolah yang dilaksanakan juga budaya Islami mulai dari interaksi, akhlak, dan aturan sekolah. Visi dari sekolah ini adalah mencetak generasi muda yang cerdas, berkahlakul karimah, dan hafizh Al-Quran. Sedangkan misinya antara lain: melakukan pembinaan intensif untuk mencetak generasi yang hafizh alquran; mengembangkan kemampuan dan bakat sesuai minat dan bakat peserta didik; menciptakan komunitas qurani sejak dini; melaksanakan pembelajaran berdasarkan standar pendidikan nasional.

Guru di Sekolah ini berjumlah 28 orang. Aktivitas sekolah dimulai pada pukul 07.15. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, beberapa guru datang terlambat ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Selanjutnya masih ada beberapa guru yang terlambat membuat perangkat pembelajaran

atau laporan penilaian siswa, dan kurangnya keterlibatan beberapa guru dalam kegiatan di luar kelas (Indrianto, 2020).

Fenomena di atas mengindikasikan bahwa beberapa guru belum benar-benar berkomitmen pada sekolah. Komitmen organisasi adalah kondisi anggota organisasi memihak organisasi dan tujuan-tujuannya. Guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah seharusnya mementingkan tujuan sekolah daripada tujuan pribadi. Selalu hadir, datang tepat waktu, mengajar tepat waktu, dan pulang tepat waktu merupakan bentuk komitmen guru terhadap sekolah.

Banyak faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional (Syadzili, 2019). Menurut Robbins dan Judge, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2015; Dakir, 2018). Terry dalam Sahana menyebutkan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (Sahana, 2018). Badrudin dan Guntur mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan memobilisasi orang lain untuk menentukan arah dan tujuan, memberikan panduan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung terlaksananya program yang telah direncanakan (Badrudin & Jakariya, 2017). Transformasional berasal dari kata *to transform* yang mempunyai makna mengubah dari satu bentuk ke bentuk lain yang berbeda (Asmawan, 2018). Bass dalam Ginting mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Ginting, 2019).

Agnes dan Ying-leh, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi (Anak Buda & Ling, 2017). Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Lubis (Lubis & Zulkarnain, 2018), dan Farahdiba (Mutia & Mariatin, 2018). Kepemimpinan mengarahkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kekuasaan dan pengaruh yang dimilikinya (Eko, 2018). Maka dari itu kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui pengaruh antara atasan dengan bawahan antara karyawan dengan pemimpinnya. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang memotivasi pengikutnya untuk mencapai sesuatu lebih dari yang mereka harapkan, menginspirasi, mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda (Anak Buda & Ling, 2017).

Menurut Robbins dan Judge, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi (Robbins & Judge, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Septiadi dan Dewi Andyani (Septiadi & IGA, 2019), Rahayu dkk (Rahayu et al., 2019) menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Komunikasi organisasi dipahami sebagai arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi (Budiarti & Suryalena, 2018). Barelson dan Steiner dalam Napitupulu menjelaskan bahwa komunikasi merupakan pemindahan informasi, gagasan, emosi, keterampilan dan lainnya dengan menggunakan simbol, kata-kata, gambar, figur, dan grafik (Napitupulu, 2019). Jennifer M. George dalam Zahara mendefinisikan bahwa

komunikasi adalah membagi informasi antara dua orang atau lebih atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama (Evi Zahara, 2018). Komunikasi organisasi merupakan interaksi yang dilakukan antar individu yang berada pada sebuah organisasi untuk menyampaikan informasi (Akram, Susdiyanto, & Yaumi, 2018). Komunikasi organisasi disebut juga sebagai pengiriman dan penerimaan pesan di antara individu yang saling terkait dalam lingkungan atau pengaturan tertentu untuk mencapai tujuan individu dan Bersama (Atmaja & Dewi, 2018). Joseph Devito dalam Ayuningtyas dan Suryalena menyatakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal (Budiarti & Suryalena, 2018).

Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan. Unsur komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Hambatan yang sering dialami karyawan dalam membina kerjasama dengan pimpinan yang akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan (Septiadi & IGA, 2019). Melihat uraian masalah komitmen guru diatas maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian dalam bentuk apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Al Quran?

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal) (Faisal, 2010). Sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati (Iskandar, 2016). Penelitian ini dilakukan di SD Al-Quran, Kecamatan Mandalajati, Kota Bandung.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Al-Quran yang berjumlah 28 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2011). Sampel dalam penelitian ini ada 28 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua populasi dipilih menjadi sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Widoyoko, kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden-responden untuk diberikan respon yang sesuai dengan permintaan pengguna. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi guru dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Mayer dan Allen dalam Meutia, dimensi dan indikator komitmen organisasi antara lain: 1) Komitmen afektif, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terlibat dalam organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Keterlibatan karyawan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau karyawan merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat suatu organisasi yang lain. 2) Komitmen berkelanjutan, didefinisikan sebagai kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian finansial jika meninggalkan organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. 3) Komitmen normative, merupakan keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi (Meutia & Husada, 2019). Anggota organisasi dengan komitmen normative yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Umam, 2018).

Pemaparan hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), komunikasi organisasi (X2), terhadap komitmen organisasi guru (Y) dengan membandingkan nilai probabilitas (Nilai Sig.) 0,000. Analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS v25. Berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1 Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.425	3.603		2.061	.050
	Kepemimpinan_Transformasional_Kepala_Sekolah	.625	.095	.691	6.566	.000
	Komunikasi_Organisasi	.328	.114	.302	2.872	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan table 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperoleh nilai t hitung sebesar 6,566 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai sig. 0,000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hasil uji statistika dari penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian Widya

Lubis. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 45,3% terhadap komitmen organisasi (Lubis & Zulkarnain, 2018). Besarnya pengaruh yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional harus dimiliki dan terus dikembangkan oleh kepala sekolah agar komitmen organisasi guru juga baik. Komitmen organisasi guru yang baik akan berdampak positif bagi sekolah sehingga visi yang diinginkan kepala sekolah lebih mudah tercapai.

Komunikasi organisasi memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,872 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai sig.  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hasil uji statistika dari penelitian ini sejalan dan mendukung pernyataan Robbins dan Judge, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi (Robbins & Judge, 2015). Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Septiadi dan Dewi Andyani (Septiadi & IGA, 2019). Dari uraian pembahasan di atas dapat dipahami bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka semakin baik pula komitmen organisasi guru (Baharun, 2006). Besarnya pengaruh yang diberikan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat baik jika komunikasi organisasi yang dibangun di sekolah juga baik. Kepala sekolah harus membangun iklim komunikasi organisasi yang baik ini agar semua guru merasa nyaman. Kepala sekolah dapat memberikan penjelasan deskripsi tugas, latar belakang suatu kebijakan, dan penilaian kinerja kepada guru. Kepala sekolah juga dapat memberikan arahan kepada guru agar terbuka menyampaikan ide dan masalah mengenai sekolah kepada kepala sekolah serta membangun komunikasi yang menyenangkan dengan sesama guru.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960a	.922	.915	.891

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS v25 pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,922. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi guru sebesar 92,2% sedangkan sisanya yaitu 7,8% Komitmen Organisasi Guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farahdiba dan Emmy (Mutia & Mariatin, 2018), begitupun dan hasil penelitian

Rahayu dkk (S. Rahayu et al., 2019).

Perpaduan kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang sangat kuat pada komitmen organisasi guru. Komitmen organisasi yang kuat pada guru membuat guru merasa bangga pada sekolah, merasa memiliki visi dan misi yang sama dengan sekolah, nyaman dengan lingkungan sekolah dan rekan kerja, dan ingin terus mengajar di sekolah serta siap mewujudkan cita-cita sekolah. Ini merupakan modal yang sangat penting dalam memajukan sekolah. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan siap melakukan apapun demi kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus dapat memanfaatkan peluang ini dengan sebaik-baiknya. Dari uraian pembahasan diatas dapat dipahami bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin tinggi pula komitmen organisasi guru.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variable komitmen organisasi guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula komitmen organisasi guru. Besarnya pengaruh yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional harus dimiliki dan terus dikembangkan oleh kepala sekolah agar komitmen organisasi guru juga baik. Komitmen organisasi guru yang baik akan berdampak positif bagi sekolah sehingga visi yang diinginkan kepala sekolah lebih mudah tercapai. Besarnya pengaruh yang diberikan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat baik jika komunikasi organisasi yang dibangun di sekolah juga baik. Kepala sekolah harus membangun iklim komunikasi organisasi yang baik ini agar semua guru merasa nyaman. Kepala sekolah dapat memberikan penjelasan deskripsi tugas, latar belakang suatu kebijakan, dan penilaian kinerja kepada guru. Kepala sekolah juga dapat memberikan arahan kepada guru agar terbuka menyampaikan ide dan masalah mengenai sekolah kepada kepala sekolah serta membangun komunikasi yang menyenangkan dengan sesama guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akram, Susdiyanto, & Yaumi, M. (2018). Korelasi antara Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Iklim Kerja Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bone Sulawesi Selatan. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 1-21.
- Anak Buda, A., & Ling, Y.-L. (2017). The Relationship Between Transformational Leadership And Organisational Commitment In Polytechnic Kuching Sarawak. *Malaysian Online Journal Of Educational Management (Mojem)*, 5(4), 35-46.

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asmawan, M. C. (2018). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendukung gerakan literasi sekolah. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 28(1), 46–57.
- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu Tinjauan Teoritis Dan Praktis). *Jurnal Komunikasi*, 3(2), 192–206.
- Badrudin, & Jakariya, G. (2017). Visionary Leadership of the Principal of Senior High School ( SMAN ) 1 Pabuaran and Senior High School ( SMAN ) 1 Kalijati Subang West Java. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(December), 479–498.
- Baharun, H. (2006). *Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo)*. Tesis, konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri.
- Budiarti, R. A., & Suryalena. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Mie Instan Pt.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(2), 1–15.
- Dakir. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: K-Media.
- Eko, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio Ekons*, 10(1), 28–38.
- Evi Zahara. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta*, (April), 1–8.
- Faisal, S. (2010). *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali.
- Ginting, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru. *JOM FISIP*, 6(1), 1–13.
- Indrianto. (2020). *Wawancara Kepala SD Al-Quran*. Bandung.
- J, I. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Puspaga Bandung.
- Lubis, W. U., & Zulkarnain. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 69–97. <https://doi.org/10.30870/jpbk.v3i1.3198>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119–126.
- Minggu, M. M., P.K., L. V., & S., R. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 1071–1080.
- Mutia, F., & Mariatin, E. (2018). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan pt x. *Psikologia*, 13(2), 101–119.



- Napitupulu, D. S. (2019). Komunikasi organisasi pendidikan islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 127-136.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, M. T., & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3), 394-409.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahana, N. (2018). Teori Transformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra' 2541-2108*, 12(1), 77-87.
- Septiadi, M. I., & IGA, D. A. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1401-1429.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55-81. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/audiendro/55006e4fa33311926f5110e3/kepemimpinan-transformatif>
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zamroni. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka.