



Vol. 12, No. 2, Juli-Desember 2022
Doi: [10.30829/alirsyad.v12i2i.14704](https://doi.org/10.30829/alirsyad.v12i2i.14704)

JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING

<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/al-irsyad>
ISSN 2686-2859 (online)
ISSN 2088-8341 (cetak)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Afektif Pada Guru Di Smp Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Nurul Hasanah¹, Milna Chairunisa²

1. Dosen Bimbingan Konseling STKIP Budidaya Binjai Jl Gaharu No.147 Kelurahan Jati Makmur, Kec. Binjai Utara Sumatera Utara, 20746, email nurul.hasanah@stkipbudidaya.ac.id
2. Dosen prodi Psikologi Institut Kesehatan Helvetia Jl Kapten Sumarsono No.107 Medan Email Milnachairunisa@helvetia.ac.id

Abstrak

Kata Kunci:

*Gaya Kepemimpinan,
Komitmen Afektif,
Guru*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Afektif Pada Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura Sebanyak 40 Orang dengan teknik sampling berupa cluster sampling. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari regresi sederhana adalah $P < 0.005$ dengan persamaan $Y = 40.119 + 0.336X$. persamaan tersebut dijelaskan bahwa apabila kepemimpinan transformasional naik satuan maka komitmen afektif akan naik sebesar 40.119, Artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Afektif Pada Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang baik, agar mampu bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan perusahaan seperti yang diharapkan. Upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Tidak terkecuali profesionalisme dan kualitas kerja guru di sekolah, yang merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan sekolah untuk mencapai tujuan di bidang pendidikan. Profesionalisme dan kualitas kerja guru juga merupakan indikasi komitmen guru terhadap sekolah sebagai organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan

sungguh-sungguh. untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi adalah tujuan organisasi.

Membangun komitmen karyawan merupakan proses yang panjang dan tidak dapat dibentuk secara instan. Perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang tepat di awal, sehingga tercipta persepsi yang positif terhadap perusahaan. Profesional dalam bekerja dan ketekunan dalam menjalankan tanggung jawabnya merupakan indikasi komitmen dalam diri guru. Hal ini didukung oleh pendapat Steers dan Porter (dalam Rifani, 2003) mengatakan bahwa sekolah akan mendapatkan dampak positif dari komitmen guru yang tinggi terhadap sekolah karena guru akan menunjukkan kegigihan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan (sekolah) dan akan berusaha mencapai apa yang diinginkannya. yang menjadi tujuan sekolah

Menurut Rhoades (2001), komitmen terhadap organisasi dapat dibagi menjadi tiga jenis yang masing-masing memiliki tingkatan atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen terhadap organisasi tersebut adalah komitmen Continuance (kontinu/komitmen rasional), yang berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota atas kerugian yang akan mereka hadapi jika meninggalkan organisasi, yaitu seorang anggota tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan keuntungan dan kerugian yang mereka peroleh. Normative Commitment (komitmen normatif) adalah komitmen yang mencakup perasaan individu tentang kewajiban dan tanggung jawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap berada dalam organisasi karena merasa berkewajiban untuk setia pada organisasi. Affective Commitment (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi, anggota yang memiliki komitmen ini memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati perannya dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Palupiningdyah dan Handoko, 2003) komitmen afektif terhadap organisasi adalah keterikatan dan keterlibatan emosional karyawan dalam organisasi, serta keinginan untuk tetap tinggal di organisasi karena ada kecocokan nilai antara organisasi dan karyawan. . Guru bertahan dalam suatu organisasi karena mereka menginginkan dan ada keterlibatan emosional dalam organisasi tersebut. Dimana guru yang memiliki

komitmen afektif yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya, terlibat secara mendalam dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.

Meyer menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan positif dengan kinerja guru sedangkan komitmen rasional memiliki hubungan negatif dengan kinerja guru (dalam Panggabean, 2004). Setiap guru memiliki perilaku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi. Guru dengan komitmen afektif sangat ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan, Meyer dkk. mengatakan bahwa komitmen afektif yang tinggi tetap karena mereka menginginkannya, sehingga mereka memiliki keinginan untuk menggunakan upaya yang optimal untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut Masaong (dalam Kushariyanti, 2007) semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi komitmen guru. Masaong juga menambahkan bahwa guru memiliki komitmen yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, ditandai dengan disiplin yang tinggi, minat kerja, motivasi kerja yang tinggi, berpikir kreatif dan imajinatif, akibatnya dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajaran. Guru yang memiliki moral rendah akan menunjukkan perilaku disiplin, hanya terpaku pada satu metode pengajaran, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang termotivasi.

Komitmen afektif karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan dari organisasi, salah satunya adalah kepemimpinan dalam organisasi itu sendiri (Han, et al. 2012). Beberapa tipe kepemimpinan yang ada, kepemimpinan transformasional yang dapat menumbuhkan komitmen afektif anggota organisasi dimana tipe kepemimpinan ini memiliki cara melakukan pendekatan interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara-cara atasan yang memberikan motivasi untuk mencapai tujuan. target yang ditetapkan oleh organisasi (Ritawati, 2013).

Kepemimpinan transformasional menjadi pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan pada pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi yang efektif, pemberian rangsangan intelektual, dan perhatian pribadi terhadap masalah pribadi anggota individu (Asmani, 2012).

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong

seluruh elemen sekolah (guru, siswa, orang tua, masyarakat sekitar) bekerja atas dasar suatu sistem nilai, sehingga seluruh elemen di sekolah mau berpartisipasi secara aktif. optimal dalam mencapai visi sekolah. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, dan dihormati oleh pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Supardi 2013). Anggota dalam organisasi merasa berkomitmen secara emosional melalui pemimpin transformasional yang mempromosikan kerja sama di antara anggota dalam mencapai tujuan bersama (Joo, 2012). Kepemimpinan transformasional menginspirasi bawahan dengan mendorong bawahan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi dan membuat mereka merasa dihargai sehingga akan meningkatkan komitmen afektif bawahan (Bycio, 1995; Rafferty dan Mark, 2004)

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong seluruh elemen sekolah (guru, siswa, orang tua, masyarakat sekitar) bekerja atas dasar suatu sistem nilai, sehingga seluruh elemen di sekolah mau berpartisipasi secara aktif. optimal dalam mencapai visi sekolah. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, dan dihormati oleh pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Supardi 2013). Anggota dalam organisasi merasa berkomitmen secara emosional melalui pemimpin transformasional yang mempromosikan kerja sama di antara anggota dalam mencapai tujuan bersama (Joo, 2012). Kepemimpinan transformasional menginspirasi bawahan dengan mendorong bawahan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi dan membuat mereka merasa dihargai sehingga akan meningkatkan komitmen afektif bawahan (Bycio, 1995; Rafferty dan Mark, 2004).

Kepemimpinan transformasional kemungkinan besar akan meningkatkan sikap emosional positif pengikut dalam hal seorang pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada pengikut atau bawahan dan menghargai upaya mereka (Tyler dan Blader, 2002). Sikap emosional positif seperti kebanggaan terhadap pemimpin muncul karena sikap pemimpin transformasional yang dapat memotivasi dan menginspirasi bawahan dalam upaya melaksanakan pekerjaan (Chan dan Mak, 2014). Kepemimpinan transformasional dengan ciri khasnya mampu memberikan contoh positif kepada bawahan sehingga bawahan

mengidentifikasi perilaku positif berupa mengambil risiko bersama dan menanamkan rasa bangga pada pemimpin organisasi (Mujiasih, 2011).

Bangga menjadi pengikut merupakan emosi positif yang memungkinkan memotivasi perilaku kerja pengikut (Hart dan Matsuba, 2007). Sikap bangga menyimpulkan keadaan psikologis tertentu di mana pekerjaan dianggap penting, menghasilkan kepuasan psikologis dan komitmen di antara pekerja individu tanpa imbalan khusus (Boezeman dan Ellemers, 2007). Studi lain oleh Clinebell (2013), dengan adanya kepemimpinan transformasional dalam organisasi dapat menimbulkan komitmen afektif yang tinggi dari anggota organisasi.

Menurut Riaz (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif. Seorang pemimpin transformasional mendorong pengikut dengan motivasi tinggi dan kepercayaan di tempat kerja, yang meningkatkan signifikansi pribadi pengikut dan tindakan ini menyebabkan keterikatan emosional dan keterlibatan pengikut dalam mengidentifikasi pemimpin (Chan dan Mak, 2014). Penerapan kepemimpinan transformasional oleh organisasi akan membuat pengikut merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan (Maulizar et al., 2012).

Boezeman dan Ellemers (2007) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kebanggaan menjadi pengikut pemimpin. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada guru SMP 2 Tanjung Pura.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan disini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi satu variabel berhubungan dengan variasi satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan penelitian korelasional, penelitian dapat memperoleh informasi tentang tingkat hubungan yang terjadi yaitu hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam hal ini hubungan antara persepsi siswa dan variabel minat belajar adalah digeneralisasikan, sehingga dapat menjelaskan dan meramalkan fenomena (fakta) tertentu.

HASIL

a. Deskripsi Subyek Penelitian

Deskripsi subjek penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat berdasarkan jenis kelamin dan usia, berikut rinciannya:

Tabel 1
Subjek Penelitian

No	Kategorisasi	Jumlah	%
1	Gender		
	Man	18	45
	Women	22	55
2	Ages		
	Early Adult	5	12
	Middle Adult	32	40
	Late Adult	7	17
			100

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah semua variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah $\text{sig} > 0,05$ adalah normal maka dikatakan normal, dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikatakan tidak normal.

Tabel 2
Uji Normalitas

No	Variable		Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0.07	Normal
2	Komitmen Afektif	0.162	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa data skala kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif dari analisis memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$, dari hasil uji kepemimpinan transformasional 0,07 dan dari hasil uji kepemimpinan transformasional 0,07 dan Komitmen Afektif 0,162.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak signifikan. Berikut adalah hasil uji linearitas

Tabel 3:
Hasil Uji Linearitas

No	Linearitas	Explanation
1	0.713	Linear

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai linearitas adalah 0,713 atau $P > 0,05$ yang berarti kedua variabel tersebut berhubungan secara signifikan.

d. Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kedua variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana. Penelitian dinyatakan signifikan jika $p < 0,05$, maka hasil uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Simple Regression

Model	Unstandardize Coefficients		Sig
	B	Std Error	
Constanta	40.119	8.289	0.000
	0.336	0.095	0.001

Tabel 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang menghubungkan komunikasi interpersonal (X) dan motivasi mengajar (Y) adalah $Y = 40,119 + 0,336x$. Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa jika kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif meningkat per unit, komitmen afektif akan meningkat sebesar 40.119. Jika komunikasi interpersonal (X) meningkat, maka motivasi mengajar (Y) juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan $Y = 40.119 + 0.336x$ dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi komitmen afeksi melalui kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dimana hipotesis penelitian adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif di SMP 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Ha : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif di SMP 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Berikut adalah hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif di SMP 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Hasil uji ANOVA dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
ANOVA Result Table

Model	Df	F	Sig
Regression	1	10.317	0.002

Tabel 5 menunjukkan nilai sig.(0.002). Karena nilai sig. (0,002) < (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional (X) dan komitmen afektif (Y) secara bersama-sama

Tabel 6
Regresi

Model	R	R Square
1	0.496	0.246

Tabel 6 menunjukkan nilai R Square sebesar (0,246) atau sebesar 24,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan transformasional (X) dan komitmen afektif (Y) secara bersama-sama sebesar 24,6%. Sedangkan sisanya (100% -24,6% = 76,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diketahui bahwa nilai signifikansi $P < 0,005$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Purnomo (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawan. Bushra (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan dan komitmen organisasi karena kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan bekerja dengan puas dan akan meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mengartikulasikan visi, dan memberikan dukungan kepada individu-individu dalam organisasi (Thamrin, 2012).

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi pengikut dengan melibatkan pengikut untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sikap bangga oleh pengikut atau anggota dalam organisasi dinyatakan sebagai keadaan psikologis individu sebagai hasil dari kesesuaian dengan nilai-nilai atau norma-norma kelompok (Tyler dan Blader, 2002). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Fachruddin dan Mangundjaya (2012), dimana tipe kepemimpinan transformasional ini dapat menumbuhkan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian Kushariyanti (2007) tentang kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memotivasi dan menghargai potensi bawahan sebagai individu yang berbeda satu sama lain sehingga tercipta perilaku kerja yang positif.

PENUTUP

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada guru SMP Negeri 12 Tanjung Pura siswa menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif. Kemungkinan besar ada faktor-faktor lain diluar dari resiliensi dalam memengaruhi hasil belajar siswa. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pentingnya peran kepemimpinan transaksional

terhadap komitmen afektif pada guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin baik komitmen afektif pada guru

DAFTAR RUJUKAN

- Avianto, Denny. (2004). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada Paviliun Merpati Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedono Madiun. Skripsi, Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia.
- Bass BM. and Avolio BJ. (2004). The Implication of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, Organizational Development. *Research Organizational Change and Development*, Vol. 4, 231. file:///C:/Users/asus/Downloads/The_Impact_Of_Transformational_And_Transactional_L.pdf
- Boezeman, E.J., and Ellemers, N. (2007). Volunteering for charity: pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3): 771-785 <https://psycnet.apa.org/record/2007-06438-013>
- Chan, Simon C.H., and W.M. Mak. (2014). Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8): 674-690. https://www.researchgate.net/publication/277681500_Transformational_leadership_pride_in_being_a_follower_of_the_leader_and_organizational_commitment
- Clinebell, S., Vida Skudiene, Renata Trijonyte, and James Reardon. 2013. Impact of leadership styles on employee organizational commitment. *Journal of Service Science*, 6(1): 139-152. <https://clutejournals.com/index.php/JSS/article/view/8244>
- Damim, S. (2005). Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fachruddin, D. F., dan Wustari L.H. Mangundjaya. 2012. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Proceedings Seminar Psikologi Universitas Paramadina*, 1(1): 1- 16. <https://adoc.pub/queue/pengaruh-kepemimpinan-transformasional-dan-kepuasan-kerja-te.html>
- Goeyanto, F. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi, Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2. <http://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/view/302>
- Han, Sia Tjun, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu. 2012. Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja. *Jurnal*

Manajemen dan Kewirausahaan, -11714(2):
109.<https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18553>

Hartono. 2011. SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Zanava.

Joo, Baik-Kyoo, Hea J. Y., and Chang-Wook Jeung. (2012). The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6): 564- 582. Joo, Baik-Kyoo, Hea J. Y., and Chang-Wook Jeung. 2012. The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6): 564- 582.

Indrayanto, A., John, B., Kandy, B., dan Noermijati. (2013). A case study of transformational leadership and para – police performance in Indonesia. *Policing : An International Journal of Police Strategies and Management*. Vol. 37. No. 2. pp 373 – 388. Emerald

Kushariyanti, Anisah. (2007). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMU Negeri di Semarang. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang.

Maulizar, Said Musnadi, dan Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1): 58-65
<https://rp2u.unsyiah.ac.id/index.php/welcome/prosesCariPublikasi/10628/196491>

Mathis, R. L & Jacson, J. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu. Alih Bahasa Sadeli, J dan Hie, B. P. Jakarta: Salemba Emban Patria.

Meyer, J.P, & Allen, N.J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69. 3. 372-378. <https://psycnet.apa.org/record/1984-32952-001>

Mujiasih, Endah, dan Ika Zenita Ratnaningsih. (2011). Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement. Disampaikan dalam Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam Boundaryless Organization: Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta, Semarang, 23-24 September 2011.

Mowday, Porter & Steers. (1992). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover* New York: Academic Press.

Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.

Nurul Hasanah & Milna Chairunisa: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Afektif Pada Guru Di Smp Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Palupiningdyah, & Handoko, H. (2003). "Analisis Perbedaan Komitmen Organisasional Pada Berbagai Tahap Akhir". *Sosiohumanika*. 16 A, 2, 337-35

Rhoades, L., Elsenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86. 5. 825-836.
<https://psycnet.apa.org/record/2001-18662-002>

Riaz, T., Muhammad Umair Akram, and Hassan Ijaz. (2011). Impact of transformational leadership style on affective employees commitment: an empirical study of banking sector in Islamabad (Pakistan). *The Journal of Commerce*, 3(1): 43-49.
<https://www.semanticscholar.org/paper/IMPACT-OF-TRANSFORMATIONAL-LEADERSHIP>

Ritawati, Agustina. 2013. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1): 82-93. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/206>

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Su-Yung Fu. (2000). *The Relationship among Transformational Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: The Case of Expatriates*. Master's Thesis. URN: etd0201101-153856.

Widjaja, D. C., Charista, C., & Josephine. (2015). Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement di D'season Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), 150-167. conceptualization transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4): 468-478.

<https://media.neliti.com/media/publications/81777-ID-none.pdf>