

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah rendahnya mutu pendidikan, menjadi topik hangat yang banyak dibicarakan oleh berbagai kalangan dunia pendidikan. Program pembangunan bidang pendidikan belum dapat terwujud sepenuhnya di semua jenjang pendidikan dan jenis pendidikan. Penyebab diantaranya yaitu kondisi lingkungan yang berbeda-beda, ruangan dan peralatan yang belum memenuhi persyaratan, dana yang terbatas dan kurang terarah penggunaannya, serta kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yang masih perlu ditingkatkan.¹

Dari beberapa penyebab tersebut yang lebih dominan adalah kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan, yang perlu ditingkatkan utamanya adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.² Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Jadi, kinerja guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah, serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.³

Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari beberapa faktor yang membawa dampak pada perubahan kinerjanya.⁴ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu tingkat pendidikan, diklat, gaya

¹Normina, "*Partisipasi Masyarakat Dalam Pendidikan*", Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan. Vol. 14, No. 26 (2016)

²Fatah N, "*Landasan Manajemen Pendidikan*", (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1996)

³ Mentari Ocvilia Amanda, Rudi Salam, Said Saggaf, "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*", Jurnal Seminar Nasional 2016

⁴Dr. Octavia A. Shilphy, M.Pd., "*Sikap dan Kinerja Guru Profesional*", (Yogyakarta : CV. Budi Utama 2019), hlm. 34

kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan, aktivitas dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan sebagainya.⁵ Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu usaha dalam diri guru itu sendiri, seperti sikap guru terhadap tugas mengajar dan motivasi guru dalam bekerja. Sedangkan, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu seperti status guru, imbalan kerja guru, perhatian kepala sekolah dan sarana prasarana di sekolah.⁶

Selanjutnya yang memberi pengaruh terhadap baik tidaknya mutu hasil pendidikan juga tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Meskipun sebagian orang mengatakan untuk dapat memperoleh hasil pendidikan yang baik diperlukan masukan (*input*) yang baik pula. Namun hal ini tidak bisa menjadi jaminan, bahwa apabila inputnya baik maka hasil pendidikannya (*output*) juga baik. Input pendidikan merupakan hal yang mutlak harus ada tetapi tidak menjadi jaminan secara otomatis dapat meningkatkan mutu pendidikan “*school resources are necessary but not sufficient condition to improve student achievement*”.⁷

Mutu pendidikan akan berhasil baik jika diolah atau diproses dengan tehnik dan metode yang sesuai dengan kondisi dan situasi siswa serta menggunakan sarana prasarana yang memadai.⁸ Untuk dapat melaksanakan hal tersebut diperlukan kinerja guru yang memiliki kemampuan dan kreativitas tinggi, serta memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi pula. Sehingga dapat menghasilkan produktifitas kerja yang baik. Dengan kata lain, guru yang memiliki unsur tersebut cenderung memiliki prestasi kinerja yang lebih baik.

⁵Prof. Dr. Ekosusilo Madyo, M.Pd., “*Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*”, (Klaten : Lakeisha 2021), hlm. 34

⁶Azis Abdul, M.Pd., “*Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi*”, (Pekanbaru : Guepedia, 2020), hlm. 21

⁷Dr. Supadi, “*Manajemen Mutu Pendidikan*”, (Jakarta : UNJ Press, 2021), hlm. 87

⁸ Ibid, hlm. 40

Untuk mencapai prestasi kinerja guru yang baik, tidak terlepas dari peran kepemimpinan oleh kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin memegang peran penting dalam berjalannya roda organisasi. Sesuai dengan perannya sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direction setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokesperson*) dan sebagai Pembina (*coach*). Namun secara tidak disadari, seorang pemimpin dalam melaksanakan perannya sering menggunakan caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Cara atau teknik seorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut gaya atau model kepemimpinan. Jadi untuk bisa menjalankan perannya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan model kepemimpinan yang tepat.⁹

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi penumbuhan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.¹⁰ Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan yang berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi, bukan hanya untuk saat ini tapi juga dimasa yang akan datang. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah system ke arah yang lebih baik.¹¹

⁹ Eka Prihatin, Teori Administrasi Pendidikan, hlm.107

¹⁰Chaerul Rofik, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah”, Vol. 20, No. 2 (2019)

¹¹ Aan Komariah dan Cepi Triatna, Visionari Leadership Menuju Sekolah Efektif (Cet. 3, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 77-78

Sejalan dengan itu, maka salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu untuk diterapkan dan dikembangkan di sekolah yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.¹²

Menurut hasil pengamatan sementara kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah tersebut cukup efektif dalam meningkatkan peningkatan kinerja guru, hal ini terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Taufik B.K pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian tersebut dilakukan di SDN 1 Nagri Kidul Kabupaten Purwakarta, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi sedang (0,498) dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah merupakan variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru.¹³

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah adalah *Subjective well-being*. *Subjective well-being* diartikan sebagai kepuasan hidup dan bergantung pada tujuan hidup. Konsep *subjective well-being* sebagai evaluasi individu terhadap kehidupannya meliputi penilaian kognitif akan kepuasan hidup dan evaluasi terhadap afeksi dari mood dan emosi. Jika seseorang lebih banyak mengalami afeksi positif atau perasaan senang dan puas atas kehidupannya maka orang tersebut memiliki

¹² Syaiful Rohman, “Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah”. Hlm. 20

¹³ Muhamad Taufik B.K, “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, Jurnal Wahana Karya Ilmiah. Vol. 3, No. 2 (2019)

subjective well-being yang tinggi. Sebaliknya, orang yang memiliki *subjective well-being* rendah akan cenderung diliputi perasaan-perasaan negatif dalam dirinya.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Zohreh Jalali dan Alireza Heidari pada tahun 2016 dengan judul “*The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City*” menunjukkan hasil bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara *subjective well-being* dengan prestasi kinerja guru di SD Kota Ramhormoz, Iran. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi $r=0,245$ dengan taraf signifikansi ($p<0.05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *subjective well-being* terhadap kinerja guru. Dapat diketahui juga bahwa *subjective well-being* ini merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja guru.¹⁵

Kinerja guru akan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, yang disebut *work life balance*. Keseimbangan kehidupan pekerjaan (*work life balance*) adalah keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kebutuhan pribadi serta keluarga. Penelitian yang telah dilakukan oleh Pitri Lestari, Qristin Violinda, dan Henry Casandra Gultom pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi”, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru yaitu sebesar 64.6%. Dari Penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diwujudkan dalam kesadaran, kemauan, kepatuhan, dan etika profesional yang baik berdampak positif dan signifikan terhadap

¹⁴Ariati Jati, “*Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*”, Jurnal Psikologi Undip. Vol. 8, No.2 (2010).

¹⁵Zohreh Jalali dan Alireza Heidari, “*The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City*”, International Education Studies. Vol. 9, No. 6 (2016).

kinerja guru. Tercermin dari kualitas, ketepatan kerja, dan keterampilan komunikasi yang baik. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam pendidikan yang bermutu.¹⁶

Dari berbagai pemaparan penelitian terdahulu diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, *subjective well-being* dan *work life balance* dapat meningkatkan kinerja Guru. Selaras dengan pengamatan peneliti di Yayasan An-Nuur Kediri yang mana terdapat kinerja guru yang masih kurang.

Berdasarkan wawancara peneliti pada tanggal 12 September 2022 dengan Kepala Yayasan An-Nuur. Menyatakan bahwa kinerja guru di Yayasan An-Nuur memang dirasa masih jauh dari optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Masalah lain yang dialami yayasan An-Nuur ialah masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang guru sehingga mempengaruhi kualitas dalam mengajar. Selain itu, kepala yayasan juga menyatakan bahwa terdapat banyaknya guru baru pada tahun ini. Guru tersebut belum dapat membuat strategi pembelajaran yang baik sehingga menjadikan kegiatan belajar mengajar masih belum optimal. Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa guru di Yayasan An-Nuur, yang menyatakan bahwa masih terdapat beberapa guru yang kesulitan dalam mengetahui karakter peserta didik di Sekolah.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan peneliti, Yayasan An-Nuur ini berdiri ditengah banyaknya lembaga pendidikan. Dimana lembaga-lembaga tersebut memiliki daya saing yang cukup kuat. Sehingga peneliti tertarik untuk meningkatkan kinerja guru di yayasan An-Nuur, agar dapat bersaing dan lebih unggul daripada lembaga-lembaga pendidikan yang lain. Lalu dilihat dari aspek positifnya yayasan An-Nuur ini merupakan

¹⁶Pitri Lestari, dkk., “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Disiplin Kerja* Terhadap *Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi*”, Jurnal Psikologi Ilmiah. Vol. 12, No. 03 (2020)

yayasan pendidikan berbasis islam, sehingga semakin baik kinerja guru akan memberikan dampak positif bagi citra pendidikan islam di Masyarakat.

Dari masalah yang telah dipaparkan di atas, hal tersebut mendorong keinginan peneliti untuk mengkajinya lebih lanjut ke dalam bentuk penelitian ilmiah guna mengetahui Peran Kepemimpinan Transformasional, *Subjective well-being* dan *Work Life Balance* dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sesuai atensi peneliti terhadap fenomena yang terjadi terhadap kinerja guru tersebut, maka penelitian ini akan diberi judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Subjective Well-Being dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Guru di Yayasan An-Nuur Kediri”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti diantaranya :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, *subjective well-being*, *work life balance* dan kinerja guru di Yayasan An-Nuur ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur ?
3. Apakah *Subjective well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur ?
4. Apakah *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur ?
5. Apakah ada pengaruh keseluruhan antara kepemimpinan transformasional, *subjective well-being*, dan *work life balance* terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara deskriptif kepemimpinan transformasional, *subjective well-being*, *work life balance* dan kinerja guru di Yayasan An-Nuur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Subjective well-being* terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur.
5. Untuk mengetahui pengaruh keseluruhan antara kepemimpinan transformasional, *subjective well-being*, dan *work life balance* terhadap kinerja guru di Yayasan An-Nuur.

D. Manfaat Penelitian

Tulisan ini diharapkan memberi manfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan mengenai peran kepemimpinan transformasional, *subjective well-being*, dan *work life balance* dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi yayasan, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi yayasan, bahwa penting untuk menilai kinerja guru demi kemajuan pendidikan dan menunjang kualitas sekolah. Sehingga mampu memberikan manfaat sebagai alat pembuktian terhadap teori yang sudah ada mengenai kinerja guru.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu mengenai peran kepemimpinan transformasional, *subjective well-being*, dan *work life balance* dalam meningkatkan kinerja guru, diharapkan juga menjadi penunjang dalam penelitian yang relevan selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan. Selain itu, dapat menjadi acuan untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya.

E. Ruang Lingkup/ Batasan Penelitian

Penelitian dilakukan di Yayasan An-Nuur Semen Kediri, sampel yang digunakan adalah seluruh guru di yayasan An-Nuur. Analisis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan langsung antar variabel.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan (2018)

Penelitian ini berjudul "*The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*". Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja guru SMK di kota Palembang. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja guru SMK di Palembang terbukti benar adanya.

2. Hasil Penelitian Muhamad Taufik B.K (2019)

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". Penelitian ini dilakukan di SDN 1 Nagri Kidul Kabupaten Purwakarta, dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi sedang (0,498) dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah merupakan variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Hasil Penelitian Zohreh Jalali dan Alireza Heidari (2016)

Penelitian ini berjudul "*The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in*

Ramhormoz City". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara *subjective well-being* dengan prestasi kinerja guru di SD Kota Ramhormoz, Iran. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi $r=0,245$ dengan taraf signifikansi ($p<0.05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *subjective well-being* terhadap kinerja guru. Dapat diketahui juga bahwa *subjective well-being* ini merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Hasil Penelitian Pitri Lestari, Qristin Violinda, Henry Casandra Gultom (2020)

Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru yaitu sebesar 64.6%. Dari Penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diwujudkan dalam kesadaran, kemauan, kepatuhan, dan etika profesional yang baik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tercermin dari kualitas, ketepatan kerja, dan keterampilan komunikasi yang baik. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam pendidikan yang bermutu.

5. Hasil penelitian Johari et al (2017)

Penelitian ini berjudul "*Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance Among Teachers.*" Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh otonomi, beban kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja pekerjaan di kalangan guru. Sampel dari penelitian ini adalah 302 guru sebagai responden. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kerja karyawan.

G. Definisi Istilah/Operasional

Adapun untuk memperjelas judul yang penulis angkat pada penelitian ini, perlu kiranya ditegaskan kembali agar lebih mudah untuk dipahami. Berikut pemaparan judul yang penulis maksud :

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Menurut Andriani kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan untuk memotivasi bawahan agar bersedia bekerja untuk target “tingkat tinggi” yang dianggap di luar kepentingan pribadi mereka pada saat itu.¹⁷

2. *Subjective Well-Being*

Jibeen mengatakan *subjective well being* merupakan konstruksi multidimensi yang terdiri dari tiga komponen terpisah yaitu adanya pengaruh positif, relatif tidak adanya pengaruh negatif; dan evaluasi kognitif orang terhadap keadaan hidup mereka.¹⁸

3. *Work Life Balance*

Foanto mengatakan *work life balance* merupakan interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang dan pengembangan pribadi.¹⁹ *Work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang antara peran dalam kehidupan pribadi dan peran dalam pekerjaan, serta minimalnya konflik yang terjadi antara kedua peran tersebut pada individu.

4. Kinerja Guru

¹⁷Andriani dkk, The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. International Journal of Scientific & Technology Research. No 7. Vol 7 (2018)

¹⁸ Personality Traits and Subjective Well-Being: Moderating Role of Optimism in University Employees (2014)

¹⁹ Foanto, dkk. Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. No. 1 vol. 6 (2020)

Andriani mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah.²⁰ kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggungjawab.

²⁰ Andriani dkk, The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. International Journal of Scientific & Technology Research. No 7. Vol 7 (2018)