



## PENGARUH IMPLEMENTASI *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU: PERAN *TEACHER SELF EFFICACY* SEBAGAI MODERASI

Alfred Hasiholan Silalahi<sup>1</sup>, Binur Panjaitan<sup>2</sup>, & Hendrik Legi<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup> IAKN TarutungEmail: [fredsil69@gmail.com](mailto:fredsil69@gmail.com)<sup>1</sup>, [panjaitan\\_binur@yahoo.com](mailto:panjaitan_binur@yahoo.com)<sup>2</sup>, [hendriklegi83@gmail.com](mailto:hendriklegi83@gmail.com)<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Menerima : 07 Juli 2022

Revisi : 19 Agustus 2022

Diterima : 24 September 2022

#### Kata Kunci:

*total quality management (TQM), kepemimpinan transformasional, kinerja guru, teacher self efficacy.*

#### Keywords:

*manajemen kualitas total (TQM), kepemimpinan transformasional, kinerja guru, efikasi diri guru.*

#### Korespondensi:

Alfred Hasiholan Silalahi

IAKN Tarutung

Email: [dstfredsil69@gmail.com](mailto:dstfredsil69@gmail.com)

### ABSTRAK

Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada guru SMA se-Kabupaten.Tiba Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *random sampling*, sehingga dalam penelitian ini menggunakan 150 guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa TQM dan bentuk kepemimpinan tranformasional kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru. Kondisi tersebut juga diperkuat dengan *self efficacy* yang dimiliki oleh guru tersebut.

### ABSTRACT

*Improving education quality is determined by teachers' performance in carrying out their duties and responsibilities as educators. Teacher performance is related to planning, managing learning, and assessing student learning outcomes. This research is included in descriptive quantitative research. This research was conducted on high school teachers throughout Tiba Regency, North Sumatera Province. The sampling technique in this study was using random sampling, so this study 150 teachers were used. The data analysis technique in this study used Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that TQM and the principal's form of transformational leadership can affect teacher performance. The teacher's self-efficacy also reinforces this condition.*

### PENDAHULUAN

Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi langsung yang berhubungan dengan peserta didik harus memiliki keahlian khusus atau kualifikasi khusus di bidang akademik. Kompetensi profesional yang dimiliki guru dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik. Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja guru berkaitan dengan tugas

perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik.

Konsep Efikasi Diri Leon-Perez et al. (2011) adalah keoptimisan mengenai Efikasi Diri untuk mengatasi macam – macam tuntutan yang sulit. Dalam hal ini, mempercayai satu aksi dan bertanggungjawab atas keberhasilan suatu hasil. Menurut Erez & Judge. (2011) seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang

dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: (Cheng & Tsai, 2011; Sari & Ervina, 2013). Menurut Pan (2014) dikatakan bahwa efikasi diri guru tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang “Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru ?”

Menurut Bass (1990) pimpinan transformasional adalah mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasikan bawahan dengan cara yang intelektual, dan manaruh perhatian pada perbedaan – perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Menurut Komariah & Triatna (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berusaha memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa yang akan datang. Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sadeghi et al., 2012). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Arifin (2014), Menurut Boateng (2012) dikatakan bahwa *Transformational leadership have negative and not significance on teacher's perform* atau kepemimpinan Transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan penelitian Masturi et al. (2017) strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah Total Quality Management (TQM). Kinerja guru yang meningkat, maka akan berpengaruh pada mutu pendidikan. Penelitian Azizah et al. (2021); Indana (2017) menunjukkan TQM mampu meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan menurut Dewi & Primayana (2019) TQM merupakan suatu manajemen yang mampu menggerakkan organisasi sekolah, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkelanjutan. TQM pendidikan merupakan strategi manajemen mutu yang disesuaikan dengan sifat dasar sekolah sebagai organisasi

jasa kemanusiaan (pembinaan potensi pelajar) melalui pengembangan pembelajaran berkualitas agar melahirkan lulusan yang sesuai dengan harapan orang tua, masyarakat dan pelanggan pendidikan lainnya (Ismail, 2018). Tujuan utama dari TQM pendidikan, yaitu meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan di segala komponen pendidikan secara berkelanjutan dan bertahap (Azizah et al., 2021).

### **Total Quality Management (TQM)**

*Total quality* mengacu pada pendekatan untuk melakukan bisnis untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan berkelanjutan dari kualitas produk, layanan, orang, proses, dan lingkungannya (Pambreni et al., 2019). Hal tersebut merupakan hal yang wajib dikuasai dan dimiliki oleh setiap organisasi, termasuk sekolah. Robbins (dalam Matoug et al., 2011) mendefinisikan *Total Quality Management (TQM)* sebagai pencapaian kepuasan pelanggan secara konstan melalui perbaikan secara berkelanjutan dari semua proses organisasional. Sementara itu, Greenberg dan Baron (dalam Matoug et al., 2011) memandang *Total Quality Management (TQM)* sebagai strategi organisasi tentang komitmen untuk memperbaiki kepuasan pelanggan dengan mengembangkan teknik untuk secara berhati-hati mengelola kualitas keluaran

*Total Quality Management* merupakan pendekatan terpadu untuk mendapatkan dan mempertahankan output yang berkualitas tinggi, fokus terhadap pemeliharaan, perbaikan yang berkelanjutan dan pencegahan kegagalan di semua level dan fungsi perusahaan, dalam rangka memenuhi atau melampaui harapan konsumen (Flynn et al., 1994). Telah banyak penelitian dilakukan oleh para pakar yang fokus pada konsep TQM dengan menggunakan atau meninjaunya dari berbagai area atau konteks yang berbeda.

Konsep *Total Quality Management (TQM)* di samping sebagai filosofi dan prinsip-prinsip manajemen, juga merupakan seperangkat strategi dan praktik yang dapat digunakan dalam meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Dari berbagai pendapat dan definisi dari para ahli dapat diuraikan bahwa *Total Quality Management (TQM)* merupakan sebuah

pendekatan filosofis dengan menggunakan berbagai aspek manajemen, dalam meningkatkan mutu dan produktifitas atas produk, jasa, organisasi, pegawai/tenaga kerja, dan lingkungannya, yang senantiasa berorientasi pada pelanggan/masyarakat serta perbaikan secara konsisten dan berkelanjutan.

Dalam mengukur *Total Quality Management* dari sebuah organisasi, indikator yang digunakan berdasarkan Reza & Ali (dalam Tavakoli & Azizi, 2018) adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Indikator *Total Quality Management* (TQM)

Variabel	No	Indikator
<b>Total Quality Management</b>	1	<i>Performance</i>
	2	<i>Feature</i>
	3	<i>Reliability</i>
	4	<i>Compatibility</i>
	5	<i>Durability</i>
	6	<i>Serviceability</i>
	7	<i>Aesthetics</i>
	8	<i>Understanding Quality</i>

**Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kepemimpinan mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (karyawan), oleh karena itu diperlukan gaya dan perilaku tertentu yang disebut kepemimpinan di abad ke-21 atau juga dapat disebut kepemimpinan transformasional (Crede et al., 2019). Kepemimpinan transformasional menekankan bahwa para pemimpin harus menginspirasi para karyawan dibawahnya untuk melakukan lebih dari apa yang mereka harapkan sebelumnya. Kepemimpinan tranformasional diharapkan mampu untuk mendefinisikan, mengomunikasikan, dan mengekspresikan tujuan dari organisasi ataupun perusahaan, serta bawahannya juga harus mampu mengenali dan menerima pemimpin tersebut (Monje Amor et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkaitan erat dengan pemimpin yang menginginkan suatu perubahan. Kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan dengan fungsi utama sebagai katalis perubahan bukan sebagai pengontrol perubahan. Kepemimpinan transformasional kepala

sekolah memfokuskan pada pencapaian visi sekolah dengan mendorong dan menginspirasi guru-guru untuk mencapai tujuan sekolah (Hardono, Haryono, 2017).

Fokus kepemimpinan transformasional bergerak terhadap perubahan ke arah perbaikan secara terus menerus yang mendorong pemimpin untuk mengembangkan alat dan strategi untuk memacu semua stakeholder untuk berpartisipasi dalam misi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan pengikut dan menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas (Octavia & Savira, 2017). Menurut Rees (2001) yang dikutip dalam Somad & Priansa (2014) memaparkan ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional antara lain; 1) Simplifikasi, 2) Motivasi, 3) Memfasilitasi, 4) Inovasi, 5) Mobilitas, 6) Kesiagaan, dan 7) Komitmen.

Dimensi	Indikator
<b>Visioner</b>	a. Mampu menjalankan visi dan misi sekolah b. Mempunyai sifat percaya diri c. Bertanggung jawab d. Sebagai agen perubahan.



<b>Inspirasional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sosok yang dipercaya</li> <li>b. Sosok yang menjadi motivator</li> <li>c. Mampu mengambil keputusan</li> <li>d. Adil terhadap guru</li> </ul>
<b>Stimulasi intelektual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mendorong pendekatan baru dalam pembelajaran yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan profesional guru</li> <li>b. Mempunyai ide dan solusi yang kreatif berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan profesional.</li> <li>c. Mempengaruhi guru memecahkan masalah dengan prespektif baru yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan profesional.</li> </ul>
<b>Pemberdayaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bekerja secara efektif yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru</li> <li>b. Membangun komitmen bersama dengan guru yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru</li> <li>c. Mengembangkan keterampilan guru demi peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.</li> <li>d. Menciptakan iklim untuk inovasi dan kreativitas dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional</li> </ul>

Sumber: Bass, Northouse dan Yulk (dalam Usman, 2020)

### Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipantau dan diukur berdasarkan spesifikasi teknis atau kriteria keterampilan yang harus dimiliki setiap guru. Perilaku yang dipertimbangkan dalam kaitannya dengan aktivitas guru adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat di dalam kelas, dalam interaksi pembelajaran, antara lain dalam bentuk kurikulum semester dan persiapan mengajar. Tentang pentingnya mengevaluasi pekerjaan guru (Özyurt et al., 2012). Departemen Pendidikan Georgia mengembangkan alat penilaian kinerja guru,

yang kemudian dikembangkan oleh Departemen Pendidikan Nasional sebagai alat penilaian kompetensi guru (APKG) (Wahab et al., 2020). Alat penilaian kompetensi guru meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau biasa disebut RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pelatihan (*classroom procedure*); (3) komunikasi antarpribadi (interpersonal skill). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 Tahun 2007 memuat ukuran dan indikator untuk mengukur kinerja guru (Kartomo & Slameto, 2016), seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
<b>Kualitas hasil kerja</b>	Kepuasan siswa Pemahaman siswa Prestasi siswa
<b>Ketepatan waktu</b>	waktu kedatangan waktu pulang
<b>Prakarsa/inisiatif</b>	Berpikir positif yang lebih baik Mewujudkan kreatifitas Pencapaian prestasi
<b>Kemampuan</b>	Penguasaan Materi Penguasaan metode pengajaran
<b>Komunikasi</b>	Mutu penyampaian materi Penguasaan keadaan kelas

### Self Efficacy

Efikasi diri menurut Nurfadhilla, (2020) adalah keyakinan seorang individu tentang kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hal tertentu. Selain itu

Mukti & Tentama, (2019) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Efikasi guru berarti keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran

dan kependidikan dalam konteks tertentu (Mukti & Tentama, 2019). Efikasi guru mengajar merupakan faktor penting yang perlu mendapat perhatian untuk menunjang kualitas mutu pendidikan. Efikasi guru dalam mengajar memiliki hubungan yang signifikan dengan pencapaian belajar siswa. Guru yang memiliki efikasi mengajar tinggi cenderung memengaruhi siswa berprestasi tinggi. Sebaliknya guru yang memiliki efikasi rendah cenderung menghasilkan siswa berprestasi rendah.

Temuan Barni et al. (2019) mengemukakan bahwa *self efficacy* guru merupakan salah satu yang relevan untuk meningkatkan keefektifan kegiatan mengajar, dan merupakan pendorong yang kuat yang mempengaruhi kinerja guru di dalam kelas. Zein & Hadijah (2018) mengemukakan bahwa, self efikasi dapat berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru. (Khanshan & Yousefi, 2020) menunjukkan bahwa self-efficacy guru secara signifikan berkorelasi dengan kompetensi praktik mengajar. Holzberger et al. (2013) menemukan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan timbal balik dengan kualitas pengajaran. Guru dengan keyakinan efikasi tinggi dianggap bekerja lebih keras, lebih terlibat dalam kegiatan

pembelajaran informal, dan lebih gigih dan kurang stres. Berdasarkan hasil ini, *self-efficacy* yang tinggi dianggap sebagai aspek penting dari profesionalisme guru.

Temuan oleh Mazzetti et al., (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memotivasi siswa untuk memiliki kinerja belajar yang baik hingga mencapai hasil akademik yang luar biasa. Siswa dengan efikasi tinggi mampu mencapai IPK yang tinggi. Güngör et al., (2014) menemukan bahwa efikasi diri tentang proses mengajar dan pencapaian tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja mengajar yang akhirnya dapat prestasi belajar siswa. Rodríguez et al. (2014) menunjukkan bahwa guru dengan self efficacy menengah lebih memiliki kemampuan mengajar yang baik daripada guru dengan *self efficacy* yang overconfident. Guru yang terlalu percaya diri dengan kemampuan mengajarnya tampaknya kurang terlibat dalam belajar, mereka lebih acuh tak acuh terhadap mata pelajaran, dan mereka kurang menghargai isi mata pelajaran. Jyoti & Sharma (2017) yang menemukan bahwa self efikasi mampu memoderasi aktivitas pengawasan terhadap kinerja 276 karyawan di sektor perbankan di Jammu & Kashmir (J&K, India).

Dimensi	Indikator
Magnitude	Keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil
	Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam kesulitan tugas yang dihadapi
Generality	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan
	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif
	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan
Strength	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pembelajaran
	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas
	Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas
	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas akademik dengan baik

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Sugiyono, (2017) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Menurut Sarstedt et al.,

(2020) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya

terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada guru SMA se-Kabupaten. Tiba Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan random sampling, sehingga dalam penelitian ini menggunakan 150 guru.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau *componentbased structural equation modeling*. Menurut Sarstedt et al., (2020), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data acak dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Hair et al., 2019).

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin bahwa pengukuran yang digunakan akurat dan dapat diandalkan (valid and reliabel). Pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada:

Pertama, Convergent Validity adalah metrik yang dinilai dalam kaitannya dengan korelasi antara skor item/komponen dan skor konstruk, seperti yang terlihat pada faktor pemuatan standar yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item yang diukur dan konstruksinya. Jika berkorelasi Pengukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika  $> 0.7$ .

Kedua, Validitas diskriminan adalah model pengukuran dengan indeks refleksi yang dinilai berdasarkan ukuran dan konstruk cross-loading. Validitas diskriminan, yaitu membandingkan *root mean square of variance* (AVE) yang diekstraksi, suatu alat dinyatakan valid jika nilai AVE-nya  $> 0.5$ .

Ketiga, Composite reliability merupakan ukuran suatu struktur yang dapat dilihat dari segi koefisien variabel laten. Dalam pengukuran ini, jika tercapai nilai  $> 0.70$  maka konstruksi tersebut dapat dikatakan memiliki keandalan yang tinggi.

Keempat, Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang dirancang untuk memperkuat hasil reliabilitas komposit. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha  $> 0.7$ .

#### Pengujian Instrumen

Uji Instrumen	Uji yang digunakan
Uji Validitas	Convergent Validity AVE
Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha Composite Reliability

#### Uji R Square

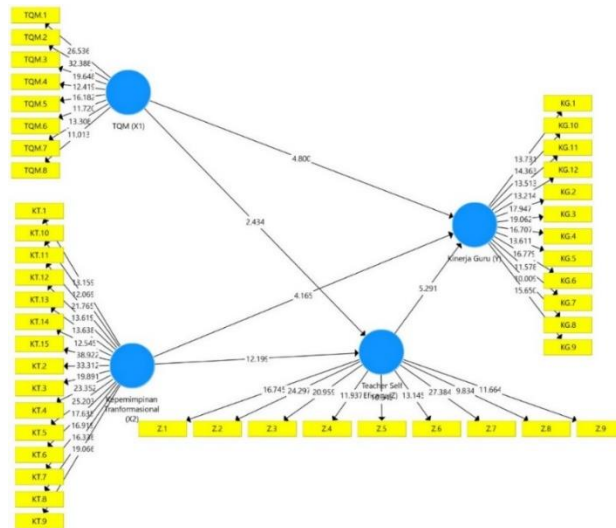
R-square konstruk dependen digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen spesifik terhadap variabel laten dependen, yang menampilkan besarnya pengaruh.

#### Analisa Inner Model

Analisis Model Dalam, juga dikenal sebagai Model Struktural, adalah teknik untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel model. Hipotesis diuji selama analisis model dalam dalam pengujian Smart PLS. Nilai t-statistik dan nilai probabilitas dapat ditunjukkan dalam mengevaluasi hipotesis. Hasil t-statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan nilai statistik adalah 1,96 untuk alpha 5 persen, sedangkan skor beta digunakan untuk mengetahui arah pengaruh hubungan antar variabel. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah  $H_a = t\text{-statistik} > 1.28$  dengan skor p-values  $< 0.05$ .

$H_0 = t\text{-statistik} < 1.28$  dengan skor p-values  $> 0.05$ .

#### HASIL DAN PEMBAHASAN



**Analisa Outer Model Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan

dengan menggunakan convergent validity dan AVE. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai AVE > 0.05 dan nilai outer loading (>0.6).

Tabel 1. Hasil uji Validitas instrument

Variabel	Indikator	AVE	Outer Loading	Valid
TQM (X1)	TQM.1	0.569	0.858	Valid
	TQM.2		0.847	Valid
	TQM.3		0.761	Valid
	TQM.4		0.713	Valid
	TQM.5		0.745	Valid
	TQM.6		0.701	Valid
	TQM.7		0.719	Valid
	TQM.8		0.671	Valid
Kepemimpinan Tranformasional (X2)	KT.1	0.594	0.721	Valid
	KT.10		0.706	Valid
	KT.11		0.786	Valid
	KT.12		0.715	Valid
	KT.13		0.712	Valid
	KT.14		0.699	Valid
	KT.15		0.868	Valid
	KT.2		0.847	Valid
	KT.3		0.796	Valid
Kinerja Guru (Y)	KG.1	0.526	0.731	Valid
	KG.10		0.720	Valid
	KG.11		0.717	Valid
	KG.12		0.723	Valid
	KG.2		0.775	Valid
	KG.3		0.756	Valid
	KG.4	0.751	Valid	
	KG.5	0.692	Valid	
	KG.6	0.729	Valid	

	KG.7		0.708	Valid
	KG.8		0.673	Valid
	KG.9		0.722	Valid
<i>Teacher Self Efficacy (Z)</i>	Z.1	0.564	0.773	Valid
	Z.2		0.799	Valid
	Z.3		0.829	Valid
	Z.4		0.706	Valid
	Z.5		0.695	Valid
	Z.6		0.726	Valid
	Z.7		0.817	Valid
	Z.8		0.684	Valid
	Z.9		0.713	Valid

### Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan 2 jenis uji reliabilitas yakni uji Cronbach Alpha dan Uji Composite Reliability. Cronbach Alpha mengukur nilai terendah (lowerbound) reliabilitas. Data dinyatakan baik jika data

tersebut memiliki nilai Cronbach alpha  $>0.7$ . Sedangkan composite reliability mengukur nilai reliabilitas yang sebenarnya dari suatu variabel. Data dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila memiliki skor composite reliability  $>0.7$ .

	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Kepemimpinan Transformasional (X2)</b>	0.951	0.594
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0.918	0.526
<b>TQM (X1)</b>	0.890	0.569
<b>Teacher Self Efficacy (Z)</b>	0.903	0.564

### Uji R-Square

Uji R-Square Coefficient determination (R-Square) dipakai dalam pengukuran untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel

lainnya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui penggunaan program smartPLS, didapatkan nilai R-Square sebagaimana yang tertera pada tabel di bawah ini:

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0.914	0.911
<b>Teacher Self Efficacy (Z)</b>	0.824	0.820

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh skor r square untuk kinerja guru sebesar 0.914 yang artinya kinerja guru dipengaruhi oleh TQM, kepemimpinan transformasi, dan teacher self efficacy sebesar 91,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang belum dijelaskan dalam penelitian ini. Kemudian teacher self efficacy memiliki skor r square sebesar 0,824 yang artinya teacher self efficacy dipengaruhi oleh TQM dan kepemimpinan transformasi sebesar 82,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang belum

dijelaskan dalam penelitian ini. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

### Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Pengaruh langsung</b>			



Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Kinerja Guru (Y)	<b>0.339</b>	<b>4.165</b>	<b>0.000</b>
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> <i>Teacher Self Efficacy</i> (Z)	0.763	12.199	0.000
TQM (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.234	4.800	0.000
TQM (X1) -> <i>Teacher Self Efficacy</i> (Z)	0.180	2.434	0.015
<i>Teacher Self Efficacy</i> (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.443	5.291	0.000
Pengaruh tidak langsung			
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> <i>Teacher Self Efficacy</i> (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.338	4.798	0.000
TQM (X1) -> <i>Teacher Self Efficacy</i> (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.080	2.251	0.025

### **Kepemimpinan Transformasional (X2) memengaruhi Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengujian hipotesis kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru mendapatkan skor ( $p=0,339$ ) dengan  $p$  values 0,000 ( $p<0,05$ ) dan  $t$  statistik sebesar 4,165 ( $p>1,96$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional bisa efektif tergantung pada apakah pekerjaan dievaluasi pada tingkat tim atau individu. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja (Fayzhall et al., 2020; Hutagalung et al., 2020; Maesaroh et al., n.d.). Menurut Tanjung et al. (2020) bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Kepemimpinan Transformasional (X2) memengaruhi *Teacher Self Efficacy* (Z)**

Hasil pengujian hipotesis kepemimpinan transformasional terhadap *teacher self efficacy* mendapatkan skor ( $p=0,763$ ) dengan  $p$  values 0,000 ( $p<0,05$ ) dan  $t$  statistik sebesar 12,199 ( $p>1,96$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *teacher self efficacy*. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik *teacher self efficacy*. Kepemimpinan transformasional yang berfokus pada individu adalah perilaku yang memberdayakan pengikut individu untuk

mengembangkan, meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan *self-efficacy* (Haq et al., 2022).

### **Total Quality Management (X1) memengaruhi Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengujian hipotesis TQM terhadap kinerja guru mendapatkan skor ( $p=0,234$ ) dengan  $p$  values 0,000 ( $p<0,05$ ) dan  $t$  statistik sebesar 4,800 ( $p>1,96$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel TQM dengan kinerja guru. Semakin baik TQM maka akan semakin baik kinerja guru. Peningkatan kinerja guru hasil setelah diterapkan TQM, membuktikan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru maupun keterampilan mengajarnya. Hal tersebut sesuai dengan pengaruh dari supervisi akademik kepala sekolah. TQM yang memengaruhi kinerja guru sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maksum et al., 2020). Selain itu, berdasarkan penelitian Masturi et al. (2017) strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah Total Quality Management (TQM). Kinerja guru yang meningkat, maka akan berpengaruh pada mutu pendidikan. Penelitian Azizah et al. (2021); Indana (2017) menunjukkan TQM mampu meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan menurut Dewi & Primayana (2019) TQM merupakan suatu manajemen yang mampu menggerakkan organisasi sekolah, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkelanjutan.

### **Total Quality Management (X1) memengaruhi *Teacher Self Efficacy* (Z)**

Hasil pengujian hipotesis TQM terhadap *teacher self efficacy* mendapatkan skor ( $p=0,180$ ) dengan  $p$  values 0,015 ( $p<0,05$ ) dan  $t$  statistik sebesar 2,434 ( $p>1,96$ ) menunjukkan

bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel TQM dengan *teacher self efficacy*. Semakin baik TQM maka akan semakin baik *teacher self efficacy*. Manajemen kualitas total adalah strategi manajemen yang ditujukan untuk menanamkan kesadaran kualitas pada semua proses dalam organisasi. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat (Eta et al., 2014; Hulu & Minauli, 2013; Tarigan et al., 2019).

#### **Teacher Self Efficacy (Z) memengaruhi Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengujian hipotesis *teacher self efficacy* terhadap kinerja guru mendapatkan skor ( $p=0,443$ ) dengan  $p$  values  $0,015$  ( $p<0,05$ ) dan  $t$  statistik sebesar  $5,291$  ( $p>1,96$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *teacher self efficacy* dengan kinerja guru. Semakin baik *teacher self efficacy* maka akan semakin baik kinerja guru. Perlu adanya upaya dari guru dan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, *self-efficacy* dan kemampuan manajerial. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* guru merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Amanda & Suryono, 2018).

#### **Teacher Self Efficacy (Z) mampu memediasi Kepemimpinan Transformasional (X2) memengaruhi Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengujian hipotesis variabel *teacher self efficacy* memediasi hubungan kepemimpinan transformasi terhadap kinerja guru mendapatkan nilai ( $p=0,338$ ) dengan  $p$  values  $0,000$  ( $p<0,05$ ) dengan  $t$  statistik  $4,798$  ( $p>1,96$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang mediasi oleh *teacher self efficacy*. Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang

ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dianggap berhasil apabila mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah lebih luwes apabila diterapkan dalam dunia pendidikan karena dapat memotivasi bawahannya sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi (Liana & Rijanti, 2016).

#### **Teacher Self Efficacy (Z) mampu memediasi Total Quality Management (X1) memengaruhi Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengujian hipotesis variabel *teacher self efficacy* memediasi hubungan kepemimpinan transformasi terhadap kinerja guru mendapatkan nilai ( $p=0,338$ ) dengan  $p$  values  $0,000$  ( $p<0,05$ ) dengan  $t$  statistik  $4,798$  ( $p>1,96$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang mediasi oleh *teacher self efficacy*. *Total Quality Management* (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya (Karmila et al., 2020). Kinerja Guru dapat ditingkatkan sejalan dengan penguatan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan *Total Quality Management* secara bersama-sama (Al Imama et al., 2022).

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Al Imama, T. B. A., Wulandari, F., & Herfina. (2022). Implementasi *Total Quality Management* Sebagai Usaha Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *10*(01), 049–054.  
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp/article/view/5065/2991>
- Amanda, R. S., & Suryono, Y. (2018). Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Satuan Paud Dan *Self-Efficacy* Guru Dengan Kinerja Guru Di Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *6*(2), 204–214.  
<https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Jam>

p/Article/View/20335/11342

- Arifin, Z. (2014). *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip Teknik Prosedur*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Azizah, L., Witri, S., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2021). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Total Quality Management Dalam Program Akreditasi Sekolah. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan Mi/Sd*, 1(1), 69–78. <https://Doi.Org/10.35878/Guru.V1i1.263>
- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role Of Personal Values And Motivations For Teaching. *Frontiers In Psychology*. <https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2019.01645>
- Bass, B. M. (1990). *Bass And Stogdill's Hand Book Of Leadership*. Free Press.
- Boateng, C. (2012). Leadership Styles And Effectiveness Of Principals Of Vocational Technical Institutions In Ghana. *University Of Cape Coast Institutional*. <https://Ir.Ucc.Edu.Gh/Xmlui/Handle/123456789/7801>
- Cheng, K. H., & Tsai, C. C. (2011). An Investigation Of Taiwan University Students' Perceptions Of Online Academic Help Seeking, And Their Web-Based Learning Self-Efficacy. *The Internet And Higher Education*, 14(3), 150–157. <https://Doi.Org/10.1016/J.Iheduc.2011.04.002>
- Crede, M., Jong, J., & Harms, P. (2019). The Generalizability Of Transformational Leadership Across Cultures: A Meta-Analysis. *Journal Of Managerial Psychology*. <https://Doi.Org/10.1108/Jmp-11-2018-0506>
- Dewi, P. Y. A., & Primayana, K. H. (2019). Peranan Total Quality Management (TQM) Di Sekolah Dasar. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 226–236.
- Erez, A., & Judge., T. A. (2011). Relationship Of Core Self Evaluations To Goal Setting, Motivation, And Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 86(6), 1270–1279.
- Eta, O., Sitanggang, Y., & Wahyuni, N. S. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diridengan Kecemasan Pada Calon Tki. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, 6(1), 37–43. <https://Doi.Org/10.31289/Analitika.V6i1.795>
- Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Radita, F. R., Nurasih, Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational Versus Transactional Leadership: Manakah Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? | Edupsyscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling. *Edupsyscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 256–275. <https://Ummaspul.E-Journal.Id/Edupsyscouns/Article/View/463>
- Flynn, B. B., Schroeder, R. G., & Sakakibara, S. (1994). A Framework For Quality Management Research And An Associated Measurement Instrument. *Journal Of Operations Management*, 11(4), 339–366. [https://Doi.Org/10.1016/S0272-6963\(97\)90004-8](https://Doi.Org/10.1016/S0272-6963(97)90004-8)
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23. In *Universitas Diponegoro* (Edisi 8).
- Güngör, F., Kurt, H., & Ekici, G. (2014). The Relationship Between Personality Types And Self-Efficacy Perceptions Of Student Teachers. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*. <https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2014.01.298>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. In *European Business Review*. <https://Doi.Org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>



- Haq, S., Asbari, M., Sukriyah, Novitasari, D., & Abadiyah, S. (2022). The Homeschooling Head Performance: How The Role Of Transformational Leadership, Motivation, And Self-Efficacy? *International Journal Of Social And Management Studies*, 3(1), 167–179. <https://Doi.Org/10.5555/Ijosmas.V3i1.96>
- Hardono, Haryono, A. Y. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. In *Jurnal Unnes*.
- Holzberger, D., Philipp, A., & Kunter, M. (2013). How Teachers' Self-Efficacy Is Related To Instructional Quality: A Longitudinal Analysis. *Journal Of Educational Psychology*. <https://Doi.Org/10.1037/A0032198>
- Hulu, T., & Minauli, I. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Diri Dengan Prestasi Belajar. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, 5(2), 50–56. <https://Doi.Org/10.31289/Analitika.V5i2.785>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru. *Edupsyscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*. <https://Ummaspul.E-Journal.Id/Edupsyscouns/Article/View/483>
- Indana, N. (2017). Implementasi Total Quality Management (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 62–86. <https://Doi.Org/10.54437/Alidaroh.V1i1.8>
- Ismail, F. (2018). Implementasi Total Quality Management (TQM) Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(2). <https://Doi.Org/10.30984/Jii.V10i2.591>
- Jyoti, J., & Sharma, P. (2017). Empirical Investigation Of A Moderating And Mediating Variable In Between Mentoring And Job Performance: A Structural Model. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*. <https://Doi.Org/10.1016/J.Rpto.2017.01.002>
- Karmila, N., Suchyadi, Y., Santa, S., Indriani, R. S., Nurlela, N., & Anwar, W. S. (2020). *Menjadi Sekolah Unggul Melalui Total Quality Management (Tqm)*. [https://Repository.Unpak.Ac.Id/Index.Php?P=Detail&Id\\_Karya=2519](https://Repository.Unpak.Ac.Id/Index.Php?P=Detail&Id_Karya=2519)
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://Doi.Org/10.24246/J.Jk.2016.V3.I2.P219-229>
- Khanshan, S. K., & Yousefi, M. H. (2020). The Relationship Between Self-Efficacy And Instructional Practice Of In-Service Soft Disciplines, Hard Disciplines And Efl Teachers. *Asian-Pacific Journal Of Second And Foreign Language Education*. <https://Doi.Org/10.1186/S40862-020-0080-8>
- Komariah, A., & Triatna, C. (2008). *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- Leon-Perez, J. M., Medina, F. J., & Munduate, L. (2011). Effects Of Self-Efficacy On Objective And Subjective Outcomes In Transactions And Disputes. *International Journal Of Conflict Management*, 22(2), 170–189. <https://Doi.Org/10.1108/10444061111126693/Full/Xml>
- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*, 724–731.
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D.,

- Mustofa, Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurashah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (N.D.). Pengaruh Religiusitas Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior . *Edupsycouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*. Retrieved July 6, 2022, From <https://Ummaspul.E-Journal.Id/Edupsycouns/Article/View/473>
- Maksum, M., Panohan, N., Gunem, K., & Rembang, K. (2020). Penerapan Total Quality Management (Tqm) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jenius (Journal Of Education Policy And Elementary Education Issues)*, 1(2), 63–73. <https://Doi.Org/10.22515/Jenius.V1i2.3396>
- Masturi, M., Ramdani, A., & Muntari, M. (2017). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 3 Mataram. (*JPAP) Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 2(2). <https://Doi.Org/10.29303/Jpap.V2i2.33>
- Matoug, A. M. S. A., Hatmoko, J. U. D., & Wibowo, M. A. (2011). *The Total Quality Management : The Knowledge, Adoption And Implementation Of Contractors In Semarang*. Diponegoro University.
- Mazzetti, G., Paolucci, A., Guglielmi, D., & Vannini, I. (2020). The Impact Of Learning Strategies And Future Learning Orientation On Academic Success: The Moderating Role Of Academic Self-Efficacy Among Italian Undergraduate Students. *Education Sciences*. <https://Doi.Org/10.3390/Educsci10050134>
- Monje Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faiña, J. A. (2020). Transformational Leadership And Work Engagement: Exploring The Mediating Role Of Structural Empowerment. *European Management Journal*. <https://Doi.Org/10.1016/J.Emj.2019.06.007>
- Mukti, B., & Tentama, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri Akademik. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*.
- Nurfadhilla, N. (2020). Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Melalui Layanan Bimbingan Konseling. *Enlighten (Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam)*. <https://Doi.Org/10.32505/Enlighten.V3i1.1495>
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. <https://Doi.Org/10.26740/Jdmp.V1n1.P7-14>
- Özyurt, Ö., Özyurt, H., Baki, A., Güven, B., & Karal, H. (2012). Evaluation Of An Adaptive And Intelligent Educational Hypermedia For Enhanced Individual Learning Of Mathematics: A Qualitative Study. *Expert Systems With Applications*. <https://Doi.Org/10.1016/J.Eswa.2012.04.018>
- Pambreni, Y., Khatibi, A., Ferdous Azam, S. M., & Tham, J. (2019). The Influence Of Total Quality Management Toward Organization Performance. *Management Science Letters*. <https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2019.5.011>
- Pan, A. (2014). A Study On Professional Competency In Relation To Self Efficacy Of Madrasa Teachers In West Bengal. *International Journal For Research In Education*, 3(4), 26–31. [Www.Raijmr.Com](http://Www.Raijmr.Com)
- Rees, E. (2001). Seven Principles Of Transformational Leadership: Creating A Synergy Of Energy. *Online: Cicministry. Org*.
- Robbins, & Judge. (2015). *Organizational Behavior* (16th Ed.). Pearson Education Ltd.
- Rodríguez, S., Regueiro, B., Blas, Rebeca,

- Valle, A., Piñeiro, I., & Rebeca, C. (2014). Mlm Project. *European Journal Of Education And Psychology*.
- Sadeghi, A., Akmaliah, Z., & Pihie, L. (2012). Transformational Leadership And Its Predictive Effects On Leadership Effectiveness Developing Entreprising Mindset Among University Students: The Role Of Innovative Teaching Strategies View Project Relationship Between Nurses' Moral Intelligence And View Project Transformational Leadership And Its Predictive Effects On Leadership Effectiveness. *International Journal Of Business And Social Science*, 3(7). <https://Www.Researchgate.Net/Publication/228454168>
- Sari, A. S., & Ervina, I. (2013). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kemandirian Pada Peserta Didik Di Smpn 3 Jember. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 9(2).
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural Model Robustness Checks In Pls-Sem. *Tourism Economics*. <https://Doi.Org/10.1177/1354816618823921>
- Somad, R., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&Dsugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D). In Metodologi Penelitian.). In *Metodelogi Penelitian*.
- Tanjung, B. N., Rahman, Y., Suryana, A. T., Sumar, W. T., Mufid, A., & Purwanto, A. (2020). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior On The Performance Of Islamic School Teachers. *Systematic Reviews In Pharmacy*, 11(7), 539–546. [https://Doi.Org/10.24036/Rapun.V10i1.105008](https://Web.S.Ebscohost.Com/Abstract?Direct=True&Profile=Ehost&Scope=Site&AuthType=Crawler&Jrnl=09758453&An=156321818&H=Kcs8gges%2blflnzlrglyyvpcpf75j1muagz7sj%2bmw5lloinwrjogpuhexttdritj%2fo%2fxn9pxjmszwmgsot5tfna%3d%3d&Crl=C&Resultns=Adminwebauth&Resultlocal=Errcrlnotauth&Crlhashurl=Login.Aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authType%3dcrawler%26jrnl%3d09758453%26an%3d156321818)
- Tarigan, M., Wulandari, A., Rahmadini, I., Aulia, R., & Pratiwi, I. (2019). Gaya Berpikir Dan Dinamikanya Pada Karyawan Usia Produktif. *Jurnal Rap (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1), 62–77. <https://Doi.Org/10.24036/Rapun.V10i1.105008>
- Tavakoli, A., & Azizi, A. (2018). Models, Techniques And Indicators Of Quality Management Assessment In Manufacturing Industries Over The Past Decade. *International Journal Of Applied Research In Management And Economics*, 1(3), 1–13. <https://Doi.Org/10.33422/Ijarme.2018.10.40>
- Usman, M. (2020). Transformational Leadership And Organizational Change: In The Context Of Today's Leader. *International Business Education Journal*, 13(1), 95–107. <http://Ojs.Upsi.Edu.My/Index.Php/Ibej/Article/View/3566/2391>
- Wahab, J. A., Mansor, A. Z., Hussin, M., & Kumarasamy, S. (2020). Headmasters' Instructional Leadership And Its Relationship With Teachers Performance. *Universal Journal Of Educational Research*. <https://Doi.Org/10.13189/Ujer.2020.082112>
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://Doi.Org/10.17509/Jpm.V3i2.11765>