

RESISTENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERINTEGRASI PADA KINERJA GURU DI KELAS

Oleh:

Edy Suprayetno¹⁾, Jusrin Efendi Pohan²⁾

¹⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

²⁾Universitas Prima Indonesia, Indonesia

¹⁾E-mail: edysuprayetno@umsu.ac.id

²⁾Email: jusrinefendipohan@unprimdn.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to describe the correlation of integrated principals' transformational leadership on the performance of teachers at SMA N 1 Medan City. The problems found in the field are the low ability of school principals in motivating teachers to work and innovate. This type of research is quantitative research using a survey method involving 80 teachers as respondents. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to teachers, structured interviews, and in-depth observations. Data were analyzed by t test and f test. Data analysis was carried out by simple regression to determine the relationship of each variable X to Y, then using multiple regression formulas to determine the contribution of X1 and X2 together to variable Y. Before testing the hypothesis, the classical assumption was first tested, which consisted of from the normality assumption test, heteroscedasticity test, serial correlation test and multicollinearity test, and the second is regression analysis test. The findings of this study are that the principal's transformational leadership can improve the performance of teachers to be creative and innovate.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; kepala sekolah; guru

1. PENDAHULUAN

Konferensi antara kepala sekolah dengan guru akan berdampak positif dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai supervisor dan manager. Kepala sekolah akan mudah mengatasi masalah dalam meningkatkan kualitas guru-guru dan administratif. Hal inilah membuat perlunya kepala sekolah membangun struktur perilaku yang berhubungan dengan tugas, seperti menetapkan batas waktu (*deadline*), menetapkan standar performa, dan mengawasi tingkat performa (Hughes dan Curphy, 2012).

Disintegrasi antara kepentingan dengan tujuan yang akan dicapai sering menimbulkan ketidakharmonisan antara pemimpin dengan bawahan. Ketidakharmonisan itulah akan mengakibatkan keambiguan bagi bawahan dalam bekerja secara maksimal sesuai standar operasional yang ditetapkan. Kemapanan seorang pemimpin bermuara pada sebuah kebijakan yang mementingkan kepentingan bersama. Kinerja kepemimpinan pendidikan di sekolah-sekolah ditandai dengan kelemahan, kompleksitas, miskin kreativitas, kontradiksi, dan diskontinuitas (Alalfi, 2015). Struktur sosial di mana kedua perempuan dan laki-laki harus bekerja adalah cepat menjadi luas, dan keinginan untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga membuat perlu untuk membangun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Yuldirim, 2017).

Salah satu organisasi yang membutuhkan kepemimpinan yang kuat, bijak, dan berkomitmen dalam menentukan tujuan adalah kepala sekolah.

Kepala sekolahmen jadi motor penggerak dalam merumuskan perencanaan, strategi, capaian dalam menentukan kebijakan. Kebijakan yang benar akan mengantarkan sekolah mencapai keberhasilan bersama dalam mecerdaskan generasi di masa depan. Sebaliknya, kebijakan yang salah akan memberikan dampak negatif bagi sekolah, biasanya masyarakat tidak percaya kepada pihak sekolah sebagai tempat menuntut ilmu pengetahuan.

Merujuk penelitian telah dilakukan oleh Korkmaz (2008) tentang kepemimpinan kepala sekolah sangat erat dengan kaitannya dengan peran pemimpin dan gaya memimpin sangat diperlukan. Kepemimpinan kepala sekolah terlihat dari kepuasan guru dalam bekerja (Yılmaz dan Ceylan, 2011). Model proses peran organisasi mengacu pada cara di mana karyawan menjangkau peran mereka dan bagaimana peran tercermin oleh karyawan dalam perilaku mereka.

Salah satu model kepemimpinan yang tepat digunakan dalam membangun suatu budaya pengambilan keputusan yang kolaboratif adalah model kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan transformasional ini mengarah pada pemberian dukungan individual, memberikan stimulasi intelektual, dan menetapkan ekspektasi performa yang tinggi terhadap bawahan (Leithwood dan Jantzi, 1997). *Transformational leadership is conceptualized as involving a series of behaviors designed to inspire, empower, and motivate others to transcend and achieve higher levels of goals and missions* (Kim, dkk, 2017).

Selain itu, kepemimpinan transformasional

menekankan pada proses mempengaruhi individu dan memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial serta mereformasi kelembagaan (Komariah dan Triatna, 2006). Artinya, dimensi kepemimpinan transformasional sejalan dengan masa perubahan yang cepat dengan konteks yang berubah-ubah (Bush & Middlewood, 2005; Leithwood, *et al.*, 1999). Di sisi lain, peran utama kepemimpinan transformasional mencakup penciptaan visi, mobilisasi komitmen terhadap visi, dan pelembagaan perubahan seluruh organisasi (Jonyo, 2017).

Dimensi kepemimpinan transformasional dengan konsep 4-I, yaitu (1) *idealized influence*, (2) *inspirational motivation*, (3) *intellectual stimulation*, dan (4) *individualized consideration* (Komariah dan Triatna, 2006; Barling, *et al.*, 2010). Suatu model kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah mengandung enam dimensi, yaitu menyokong pembangunan visi dan tujuan, membangun suatu struktur pengambilan keputusan yang kolaboratif, memberi contoh praktik-praktik profesional yang baik, memberikan dukungan individual, memberikan stimulasi intelektual, dan menetapkan ekspektasi performa yang tinggi (Leithwood dan Jantzi, 2015). Rangkaian utama praktik-praktik dasar kepemimpinan yang berguna hampir di setiap sekolah. Model ini mengklasifikasi beberapa dimensi spesifik menjadi tiga kelompok besar praktik-praktik kepemimpinan berikut ini.

Pertama, menetapkan arah, yaitu membangun visi bersama, menciptakan konsensus tentang tujuan-tujuan dan prioritas-prioritas, serta membangun ekspektasi performa yang tinggi. *Kedua*, mengembangkan sumber daya manusia, mencakup: menyediakan dukungan individual, menawarkan stimulus intelektual, dan memberikan contoh nilai-nilai dan praktik-praktik yang penting. *Ketiga*, mendesain ulang organisasi; meliputi membangun suatu kultur kolaboratif, menciptakan dan memelihara struktur-struktur dan proses-proses pengambilan keputusan bersama, serta membangun hubungan dengan para orang tua dan komunitas yang lebih besar (Yu dkk., 2002). Peran kepemimpinan yang berbeda ini dapat mentransformasikan sekolah menjadi komunitas dan menginspirasi beragam komitmen, kekuasaan, dan pelayanan yang membuat sekolah tidak dapat disamakan dengan institusi masyarakat lainnya (Raihani, 2010).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey yang bersifat deskriptif analitik menggambarkan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel kepemimpinan transformasional, yaitu iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan. Penelitian ini dilakukan di SMA Kota Medan dan objek penelitiannya adalah kepala sekolah. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1), budaya organisasi (X2)

dan kualitas pelayanan (Y). Dalam mengoperasikan variabel-variabel penelitian tersebut, peneliti menggunakan skala likert. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2004) bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 450 orang.

Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin (Azhari, 2002) diperoleh sampel penelitian sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan dengan instrumen kusioner, observasi dengan instrumen pedoman observasi, dan wawancara dengan pedoman wawancara. Analisis data dilakukan dengan regresi sederhana untuk menentukan hubungan masing-masing variabel X terhadap Y, selanjutnya menggunakan rumus regresi berganda untuk menentukan kontribusi X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel Y.

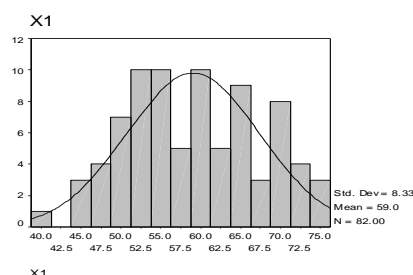
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari uji asumsi normalitas, uji heteroskedasitas, uji korelasi serial dan uji multikolinieritas, serta yang kedua dilakukan uji analisis regresi.

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik serta analisis regresi kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri dilakukan dengan uji t. Sedangkan pengujian hipotesis variabel X terhadap Y secara bersama-sama dilakukan dengan uji F.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

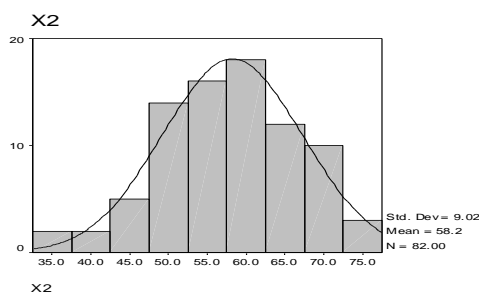
Setelah penelitian dilakukan, diperoleh data atau hasil penyebaran kusioner untuk data variabel iklim organisasi (Y) menunjukkan bahwa skor terendah adalah 40 dan skor tertinggi adalah 75. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentangan skornya (range) adalah 35 (40-75). Angka-angka tersebut setelah dianalisis menghasilkan skor rata-rata (*Mean*) = 59,0488, nilai tengah (*median*) = 58,8333, modus (*mode*) = 53,00, varians (*variance*) = 69,4050, dan simpangan baku (*standard deviation*) = 8,3310.



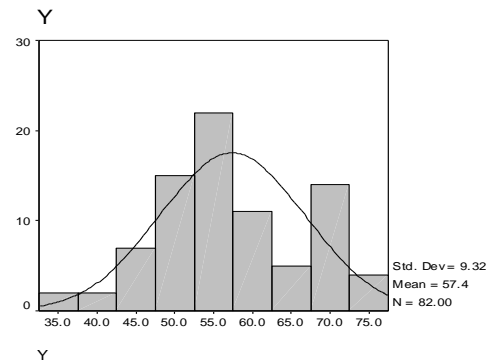
Pada aspek budaya organisasi dapat dilihat dari kegiatan guru-guru secara keseluruhan setiap hari kerja, mulai dari disiplin waktu masuk kerja, istirahat dan pulang. Pekerjaan guru dilihat dari apakah guru merasa takut terhadap hukuman yang diterapkan jika tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Guru-guru bekerja atau menyelesaikan tugas-tugas karena unsur takut, maka jelas budaya kerja guru-guru itu belum sadar. Namun, guru bekerja dengan disiplin pada saat masuk kerja, istirahat, pulang, dan tugas-tugas dikerjakan tepat waktu tanpa takut atasan, takut hukuman, melainkan tugas dikerjakan dengan senang hati. Guru merasakan mengerjakan tugas merupakan bagian dari kehidupannya akan menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja dan menjadi budaya kerja.

Tindakan yang dilakukan oleh guru hendaknya antusias dan bersikap optimis berhasil. Sikap optimis guru dapat dilihat percaya diri guru dalam mengerjakan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Posisi kepala sekolah harus mampu menumbuhkan sikap optimis guru dalam bekerja sesuai dengan keahlian guru, sehingga guru akan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan sikap optimis itu, guru akan selalu percaya diri mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yang ditentukan.

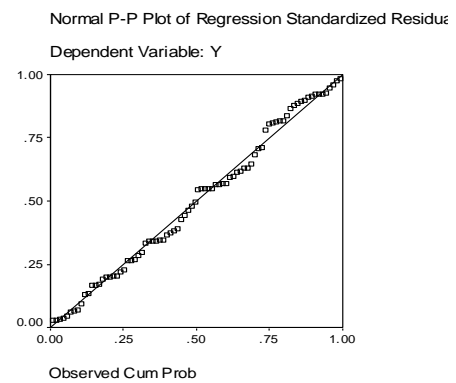
Hasil penyebaran kuesioner diberikan kepada sampel 82 orang untuk data variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa skor terendah adalah 35 dan skor tertinggi adalah 75. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentangan skornya (range) adalah 40 (35-75). Angka-angka tersebut setelah dianalisis menghasilkan skor rata-rata (*mean*) = 58,2195, nilai tengah (*median*) = 58,2857, modus (*mode*) = 57,00, varians (*variance*) = 81,4327, dan simpangan baku (*standard deviation*) = 9,0240. Agar lebih jelas, dapat dilihat diagram berikut ini.



Selanjutnya, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada variabel terikat yaitu kualitas pelayanan (Y), menunjukkan bahwa hasil akhir skor terendah 36 dan skor tertinggi 75. Dengan demikian rentangan skornya adalah 39 (36-75). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut menghasilkan skor rata-rata (*mean*) = 57,3902, nilai tengah (*median*) = 56,3077, modus (*mode*) = 56,00, varians (*variance*) = 86,8582, dan simpangan baku (*standard deviation*) = 9,3198.



Merujuk data di atas, langkah berikutnya adalah uji normalitas dengan bantuan SPSS, variabel iklim organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kualitas pelayanan (Y) menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Artinya, regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel iklim organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kualitas pelayanan (Y).



Gambar di atas menunjukkan bahwa *normal probability* memperlihatkan sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative probability* dengan *observed cumulative probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis statistik untuk hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan Uji t, sedangkan hipotesis ketiga dilakukan dengan Uji F. Sebelum melakukan pengujian hipotesis uji t dan uji F, terlebih dahulu dilakukan pengujian koefisien korelasi sederhana, koefisien korelasi berganda, dan pengujian determinasi berganda. Hal ini ditunjukkan pada koefisien korelasi sederhana berikut ini

Koefisien Korelasi Sederhana

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.675	.907
	X1	.675	1.000	.652
	X2	.907	.652	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	82	82	82
	X1	82	82	82
	X2	82	82	82

Selain koefisien korelasi sederhana, peneliti juga menguji dengan korelasi berganda. Dari hasil

perhitungan diperoleh besarnya koefisien korelasi berganda antara iklim organisasi dan budaya organisasi dengan kualitas pelayanan adalah 0,913, artinya keeratan hubungan antara iklim organisasi dan budaya organisasi dengan kualitas pelayanan adalah sebesar 91,3%. Hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,000, yang artinya iklim organisasi dan budaya organisasi meningkat dan kualitas pelayanan juga meningkat. Untuk lebih jelasnya, koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.830	3.8394

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengujian Hipotesis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5870.961	2	2935.480	199.135	.000 ^a
	Residual	1164.551	79	14.741		
	Total	7035.512	81			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 199,135, sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 79 pada α (0,05) sebesar 3,11. Dengan demikian, F_{hitung} (199,135) > F_{tabel} (3,11), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Pembahasan

Merujuk hasil penelitian di atas, peneliti menjabarkan variabel-variabel penelitian ini, yaitu iklim organisasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional dengan konsep 4-I, yaitu (1) *idealized influence*, (2) *inspirational motivation*, (3) *intellectual stimulation*, dan (4) *individualized consideration* (Komariah dan Triatna, 2006; Barling, dkk, 2010).

Pertama, idealized influence menjelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan percaya diri dari orang yang dipimpinya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. *Kedua, inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memerhatikan

makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimism staf.

Ketiga, intellectual stimulation, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. *Keempat, individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf.

Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat tepat diterapkan untuk meningkatkan manajemen sekolah. Kepala sekolah dapat melakukan dengan strategi-strategi yang mampu menjembatani aspirasi guru-guru tersebut. *Pertama*, strategi motivasi diri. Strategi ini bertujuan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional untuk kepala sekolah dengan jalan memotivasi diri agar bisa bekerja dengan profesional harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan baik. Hal ini disebabkan dengan ada motivasi dari kepala sekolah untuk dapat bekerja dengan profesional maka hal ini akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan dapat terlaksana dengan baik.

Kedua, memotivasi bawahan. Strategi ini dilakukan oleh kepala sekolah dengan memotivasi guru dan staf agar bisa bekerja dengan profesional harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan baik. Guru dapat bekerja dengan profesional mengajar siswa dengan baik. Selain guru, kepala sekolah juga memotivasi staf agar bekerja dengan profesional dengan menyiapkan administrasi sekolah. *Ketiga*, menumbuhkan percaya diri. Strategi ini menfokuskan bahwa kepala sekolah meningkatkan rasa percaya diri guru dan staf dengan memberikan kebebasan penuh untuk berkreasi.

Keempat, memaksimalkan potensi guru dan staf. Strategi ini digunakan oleh kepala sekolah untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh guru dan staf dengan baik. Memaksimalkan potensi guru dapat memberikan stimulus bagi guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan profesional. Siswa akan dapat memahami setiap pelajaran yang diajarkan oleh gurunya sesuai dengan kemampuan siswa. Kepala sekolah dengan model kepemimpinan transformasional dapat memaksimalkan potensi guru dan staf.

Kelima, memiliki komitmen yang tinggi.

Strategi dilakukan oleh kepala sekolah menyampaikankomitmen yang tinggi dalam memajukan sekolah harus kepada guru-guru dan staf. Artinya, kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan sekolah akan membuat guru dan staf memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan sekolah. Jika kepala sekolah, para guru, dan staf dapatbersama-sama memiliki komitmen yang tinggi dalam memajukan sekolah, sekolah tersebut akan menjadi sekolah yang unggul.

Keenam, meningkatkan integritas diri. Strategi ini digunakan untuk meningkatkan integritas diri, guru dan staf dengan memiliki kepercayaan kepada kepala sekolah. Guru dan staf diberikan kepercayaan penuh untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Semua guru-guru merasakan kebersamaan dalam melaksanakan tugas sesuai kapasitas dan target yang akan dicapai. Kepala sekolah dapat memerintahkan guru dan staf dengan membantu sesama dalam tugas. Setiap guru dengan sadar mengerjakan tugas mengajar tanpa terbebani.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa simpulan sebagai berikut. Kepemimpinan transformasional sangat cocok dilakukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan proses manajemen untuk mengambil sebuah keputusan. Kepala sekolah tidak hanya merangkul bawahan dan staf, tetapi dapat meningkatkan kualitas sekolah. Kepemimpinan transformasional sangat jauh berbeda dengan kepemimpinan transaksional, dimana kepemimpinan transformasional lebih mementingkan kebersamaan dan keberagaman dalam pemikiran maupun pekerjaan.

Empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* sangat memberikan pengaruh yang sangat signifikan bagi kepala sekolah sebagai objek penelitian. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilakukan komitmen yang tinggi dalam memajukan sekolah, meningkatkan integritas dirinya, harus banyak membaca agar memiliki pengetahuan yang tinggi, dan harus menolong guru dan staf yang mengalami kesulitan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Alalfi, R Hany. (2015). Some Modern Trends in Educational Leadership and Its Role in Developing the Performance of the Egyptian Secondary School Managers. *American Journal of Educational Research*, 2015, Vol. 3, No. 6, 689-696 <http://pubs.sciepub.com/education/3/6/4>.
Barling, J., Christie, A., & Hopton, A. (2010). Leadership. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of*

Industrial and Organizational Psychology, 183-240.

- Bush, T., dan Middlewood, D. (2005). *Leading and Managing People in Education*. London: Sage Publication.
- Jonyo, Dorothy Owuor dan Bonn Odera Jonyo. (2017). Teacher Management: Emerging Issues in Kenya. *European Journal of Educational Sciences*, EJES, Vol.4, No.1. (Online) tersedia <http://dx.doi.org/10.19044/ejes.v4no1a18>.
- Kim, Minhyun. (2017). The Effect of Transformational Leadership on Middle School Students' Intrinsic Motivation and Expectancy-Value in Physical Education. *European Journal of Educational Sciences*, EJES, Vol.4, No.2. tersedia (Online) <http://dx.doi.org/10.19044/ejes.v4no2a2>.
- Kim, B.Y. (2010). Application of Transformational Leadership: The Case of Hiddink Leadership. *The Korean Association of Sport Law*, 13(1), 11-37.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (2015). *Explaining Variation in Teachers' Perceptions of Principals' Leadership: A Replication*. *Journal of Educational Administration*. 35 (4).
- Northouse. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi Keenam*. Jakarta: Indeks.
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LKis.
- Sergiovanni, T.J. (1990). *Value-Added Leadership*. New York: Harcourt Brace Javanovich.
- Yu, H., dkk. (2002). The Effect of Transformational Leadership on Teachers Commitment to Change in Hongkong. *Journal of Educational Administration*. 40 (4).
- Yuldirim, Bilal. (2017). The Relationship between Principals' Leadership Practices and Teachers' Work-Life Balance. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2017, 9 (3), 755 – 767.