

Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Raudatul Atfal

RETNO SHIAMA VARELASIWI, MAISYAROH, BURHANUDDIN

Universitas Negeri Malang

Email: reshiama18@gmail.com, maisyarah.fip@um.ac.id,
burhanuddin.fip@um.ac.id.

(Article History)

Received December 13, 2022; Revised December 14, 2023; Accepted December 26, 2023

Abstract: Implementation of Transformational Leadership in Improving Teacher Performance Raudatul Atfal

The purpose of this research was to find out the implementation of transformational leadership styles in improving teacher performance at the Kindergarten/RA level. The principal as a leader has a lot of influence on the sustainability of the quality of education in schools and educational institutions. Teachers as educational actors who communicate directly with education consumers are expected to be able to show good and optimal performance in providing services. The method used in this research is qualitative by collecting data through several techniques such as interviews, documentation and field observation. Then the data obtained is reduced according to the focus of research, analyzed and conclusions drawn. Based on the results of the study, it showed that the transformational leadership carried out by the head of the RA AL-Mahmud Bacem school was able to increase teacher motivation and performance in optimizing their competence.

Keywords: *Transformational Leadership; Teacher Professionalism; Teacher Performance; Raudatul Atfal*

Abstrak: Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Raudatul Atfal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di jenjang TK/RA. Kepala sekolah selaku pemimpin memberikan banyak pengaruh terhadap keberlangsungan mutu pendidikan di sekolah. Guru sebagai pendidik memiliki peran penting dalam berkomunikasi dan memberikan pelayanan pada siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan mengumpulkan data melalui beberapa teknik seperti wawancara, dokumentasi serta observasi lapangan. Data yang terkumpul selanjutnya di reduksi sesuai dengan fokus penelitian, dianalisa dan ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di RA AL-Mahmud Bacem menunjukkan dampak positif pada perilaku dan kinerja guru. Dengan menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme meningkat dengan diikutsertakan dalam berbagai kegiatan rutin sekolah, pemberian kesempatan pada guru untuk berpendapat dan mengarahkan guru dalam bekerja memberikan dampak positif terhadap perilaku guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Profesionalisme Guru; Kinerja guru; Raudatul Atfal

PENDAHULUAN

Pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien dalam mencapai kualitas mutu yang unggul perlu memaksimalkan kegiatan manajemen pendidikan yang diawali dari perencanaan pendidikan, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan pendidikan yang telah direncanakan serta terakhir melakukan pengawasan secara menyeluruh (Sule & Saefullah, 2014). Dalam implementasinya terdapat lima unsur penting yang berkaitan dengan sumber daya dalam pendidikan yang meliputi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan supervisor pendidikan (Harun, 2009). Kelima unsur tersebut saling berkaitan dan saling mempengaruhi keberlangsungan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah harus memadai dan mampu memotivasi anggotanya, dalam hal ini kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai-nilai visioner akan menyalurkan energi pada anggotanya guna meningkatkan motivasi dalam peningkatan profesionalisme kinerja. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan mendorong anggotanya untuk mencapai kepentingan organisasi melalui stimulus dan pendekatan yang dilakukan pemimpin pada anggotanya (Robbins & Judge, 2017). Bass mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional menurut Kouzes dan Posner harus memiliki karisma sehingga pemimpin hendaknya memiliki kemampuan untuk memberikan contoh dan menjadi panutan serta motivasi pada bawahan (Putra Rustamaji *et al.*, 2017). Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang visioner memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan pendidikan pada masyarakat secara efektif dan efisien. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran ada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh (Kuswaeri, 2016).

Kepala sekolah memiliki peran dalam menjembatani guru menjadi pendidik yang profesional dalam bekerja. Tenaga pendidik sebagai penentu keberhasilan output pendidikan perlu memiliki kemampuan kinerja yang profesional sehingga perlu adanya stimulus guna mengoptimalkan potensi tenaga pendidik. Mutu pendidikan di sekolah berkaitan erat antara kepala sekolah dan guru (Maris *et al.*, 2016). Sekolah sebagai sarana pendidikan yang terencana guna menciptakan

peserta didik dalam pengembangan potensi dan kemampuan baik dari segi agama, kecerdasan emosional dan intelektual, keterampilan dan pembentukan karakter. Guru sebagai tenaga pendidik bertugas dalam melatih, membimbing, mengarahkan, mengajar, mendidik, menilai serta mengevaluasi setiap pencapaian (Faruq & Supriyanto, 2020). Pendidikan merupakan hak yang dapat diikuti oleh seluruh warga masyarakat, tak terkecuali pada anak usia dini pada jenjang Raudatul Atfal (RA) setara dengan Taman Kanak-kanak (TK) (Novrinda et al., 2017).

Permasalahan yang muncul di dalam organisasi disebabkan oleh kurangnya loyalitas anggota terhadap instansi maupun kurangnya pengaruh kepala sekolah sebagai pemimpin (Suryati, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan sosok pemimpin yang dianggap kepemimpinan membawa solusi dalam mengikuti perubahan zaman. Menurut Bass kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi anggotanya dan mampu meningkatkan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja guru (Hendrawan et al., 2020). Kinerja guru yang profesional dan optimal merupakan harapan wali murid ketika mempercayakan anak mereka disekolahkan di sekolah. Sehingga gambaran terkait sekolah dapat dilihat melalui penilaian kinerja guru pada sekolah tersebut. Dengan harapan jika guru yang mendidik peserta didik memiliki profesionalisme kinerja yang baik dapat mempengaruhi prestasi dan kemampuan peserta didik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Djuraidi & Laily, 2020). Berdasarkan uraian tersebut peneliti bertujuan untuk mengkaji implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di RA Al-Mahmud Bacem-Blitar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang menggali data dan informasi melalui beberapa teknik seperti wawancara, dokumentasi, dan *literature review* (Imam Gunawan, 2013). Data penelitian data bisa berupa dokumen maupun fakta yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu informasi yang menunjang penelitian (Sugiyono, 2017). Data yang diperoleh dalam penelitian dapat dari manapun sumbernya boleh dari sumber tertulis maupun dari manusia yang dianggap memiliki pengetahuan atau memiliki keterkaitan dengan penelitian, sehingga terdapat beberapa teknik yang digunakan penelitian kualitatif, seperti menggunakan teknik wawancara, dokumentasi serta melakukan pengamatan atau observasi untuk mengumpulkan data kualitatif (Moleong, 2015). Data kualitatif ini berbentuk kata, kalimat, dan ucapan yang nantinya dicatat serta gambar. Untuk penggalian informasi peneliti melakukan observasi lapangan dan juga melakukan wawancara mendalam kepada informan yang peneliti anggap memiliki wewenang dan berpotensi memberikan informasi seputar peran komite sekolah sebagai pengawas dalam pengelolaan madrasah (Nazir, 2014).

Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah RA Al-Mahmud sebagai informan utama selanjutnya guna mendukung pernyataan atau hasil wawancara dari kepala sekolah peneliti juga melakukan wawancara terhadap 2 informan dengan posisi pengelola sekolah (wakil kepala sekolah) serta 3 informan guru kelas untuk mengumpulkan data penelitian. Pertimbangan mengikutkan 5 informan ini ialah mereka merupakan informan yang terlibat secara langsung di dalam subjek penelitian. Dalam melakukan analisis data hasil dokumentasi dan wawancara peneliti mereduksi data yang kemudian mengklasifikasikan data hasil wawancara sesuai kebutuhan fokus penelitian dan melakukan pemeriksaan data melalui teknik triangulasi. Triangulasi sendiri merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada sumber yang sama akan tetapi dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari observasi selanjutnya dipastikan dengan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Menurut James Macgregor Burns, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana pimpinan berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dengan mengajak para bawahan (Rahayu, 2018). Sedangkan menurut Bernard M Bass dan Aviola, berpendapat bahwasanya pemimpin transformasional ialah pemimpin yang mengambil tindakan guna mencari celah menumbuhkan jiwa loyalitas anggotanya terhadap pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan secara maksimal (Raihani, 2010). Terdapat empat komponen dalam kepemimpinan transformasional (Oviyanti, 2016; Supardi & Aulia Anshari, 2022): (1) *Idealized influence*, di mana seorang pemimpin menjadi *role model* pada bawahannya. Pada komponen ini pemimpin bukan hanya mendorong dan memotivasi akan tetapi lebih ke pemberian contoh untuk dianut; (2) *Inspirational motivation*, komponen ini menegaskan bahwa pemimpin hendaklah menginspirasi dan memotivasi atau mendorong bawahan; (3) *Intellectual stimulation* yang merupakan pemimpin transformasional yang mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional; (4) *Individualized consideration* yang merupakan seorang pemimpin transformasional yang mampu memahami perbedaan individual serta mampu melihat potensi prestasi yang dimiliki bawahannya dan memfasilitasi kebutuhan berkembang para bawahan.

Bila mengulik hasil pengumpulan data baik secara hasil wawancara maupun dokumentasi, kepala sekolah di RA Al Mahmud merupakan kepala sekolah yang visioner dan telah menerapkan kepemimpinan transformasional. Ciri kepemimpinan transformasional yang dimiliki ialah kepala sekolah memiliki karisma yang membuat guru kelas maupun staf sekolah memandang kepala sekolah menjadi sosok yang harus ditiru dan dijadikan parameter semangat kerja

para bawahannya. Hal ini juga didukung oleh pernyataan informan yang terlibat di lingkungan penelitian yang beranggapan bahwa para guru selalu percaya dengan keputusan dan kebijakan yang dicanangkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah beranggapan seluruh perilaku yang beliau lakukan akan menjadi cerminan rekan kerja di lingkungan sekolah dan dalam hal ini kepala sekolah menerapkan keterbukaan, kekeluargaan, dan kejujuran dalam setiap tindakan serta mengutamakan tanggung jawab ketika berada di lingkungan kerja, sehingga bawahan juga dapat meneladani kebiasaan perilaku kepala sekolah.

Segi *inspirational motivation*, kepala sekolah memberikan motivasi melalui afirmasi positif setiap pagi hari, selain memberikan afirmasi positif setiap pagi hari kepala sekolah juga memberikan masukan terhadap kinerja guru ketika kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi dan dirasa ada yang kurang tepat dan belum maksimal. Komunikasi via *group* WhatsApp juga selalu dipantau oleh kepala sekolah, hal ini guna meningkatkan keakraban dan loyalitas kerja. Kepala sekolah juga mendukung segala bentuk kegiatan yang diikuti guru guna meningkatkan kompetensi kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara pada guru, berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai motivator memiliki semangat dan antusias terhadap peningkngkatan kemampuan guna mencapai tujuan lembaga pendidikan. Pada komponen ini juga kepala sekolah menciptakan budaya bahwa tidak ada yang salah dalam melakukan pembelajaran, semua hal yang dianggap kurang tepat menjadi pembelajaran bagi guru dan kepala sekolah untuk menyempurnakan pendidikan dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

Segi *intellectual stimulation*, pada komponen ketiga ini dua hal yang menonjol dari apa yang telah dilakukan oleh kepala sekolah yaitu, kepala sekolah memberikan *support* serta memfasilitasi guru yang dalam melaksanakan tugas di dalam maupun di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan guru, kepala sekolah mencoba menstimulus guru untuk menilai pekerjaan yang dilakukan oleh guru sebelum kepala sekolah menilai atau mengoreksi kinerjanya masing-masing. Selain itu kepala sekolah RA Al-Mahmud meningkatkan kemampuan untuk 16 guru tanpa membeda-bedakan guru jadi memberikan kesempatan yang sama pada seluruh guru melalui kegiatan "*upgrade ilmu*" di setiap hari Sabtu. Pada hari Sabtu selalu diadakan evaluasi terhadap perencanaan pembelajaran yang telah dilakukan, dan setelah kegiatan evaluasi dilanjutkan dengan *upgrade ilmu* dengan setiap guru wajib mempresentasikan sebuah metode pembelajaran baru atau bahan ajar baru yang akan digunakan dalam mendukung pencapaian pembelajaran. Kepala sekolah memberikan stimulus melalui beberapa kegiatan yang rutin digunakan untuk menstimulus kemampuan guru atau staf bawahan kepala sekolah. Terdapat agenda rutin juga saat libur semester untuk melakukan studi banding ke sekolah yang dianggap unggul meskipun berada di luar kota, kepala sekolah akan mengusahakan kelancaran dan memaksimalkan kegiatan tersebut. Studi banding ini bertujuan untuk mempelajari pola manajemen

pendidikan dan pola pembelajaran yang ada di sekolah lain untuk menambah wawasan serta dapat bertukar pengalaman dengan guru lain dengan harapan guru semakin kreatif dalam melakukan KBM dan menghadapi permasalahan.

Segi *individualized consideration* merupakan kemampuan kepala sekolah dalam menilai kompetensi yang dimiliki masing-masing bawahan. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah RA Al-mahmud ialah melaksanakan supervisi klinis minimal dua kali dalam satu minggu. Apabila kepala sekolah menemukan kekurangan pada kegiatan pembelajaran, kepala sekolah memilih cara untuk menunggu jam kosong guru tersebut untuk menanyakan kesulitan atau hambatan dalam mengembangkan metode pembelajaran yang digunakan.

Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Amstrong dan Baron yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti faktor pribadi, faktor atasan atau pimpinan, faktor rekan kerja, faktor sistem dan fasilitas, serta tekanan dalam lingkungan internal maupun eksternal (Akbar & Imaniyati, 2019). Menurut Mulyasa kinerja bawahan merupakan hasil interaksi dan motivasi, kinerja ini merupakan suatu perbandingan dengan tanggung jawab yang telah dikerjakan dengan hasil yang dikerjakan (Hardono et al., 2017). Kinerja ini menjadi ukuran untuk kemampuan kerja yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik atau pegawai guna mengoptimalkan hasil kerjaan (Iskandar, 2013). Perbaikan kinerja guru ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan meningkatkan kemampuan kompetensi, sebab kinerja guru meliputi kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial serta profesional (Faqihudin, 2018).

Budaya organisasi guru di RA Al-Mahmud terlihat menonjol melalui keakraban dan rasa kekeluargaan warga sekolah. Warga sekolah bukan hanya antara guru dan kepala sekolah melainkan juga murid serta orang tua murid. Seorang guru dapat menunjukkan pengetahuan dan kinerjanya melalui tindakan guru di kelas (Faridah & Kurniady, 2015). Dari segi kinerja Kinerja guru dalam hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, yang mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Berdasarkan cakupan kinerja tersebut dan hasil dokumentasi maupun hasil wawancara, kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan di RA Al-Mahmud menunjukkan hasil kerja yang baik, hal ini dapat dilihat melalui kesesuaian hasil pembelajaran dengan RPP yang telah disusun. Guru menjelaskan bahwa kepala sekolah selalu memantau dan mencatat hal-hal yang dianggap masih kurang ketika melakukan supervisi. Guru juga diberi kebebasan untuk mengkreasikan penggunaan metode dan bahan ajar dalam mendukung kegiatan belajar mengajar sesuai tema pembelajaran. Selain itu

guru juga merasa terbantu dan termotivasi oleh kegiatan *upgrade* ilmu yang dilakukan di setiap hari Sabtu.

Kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja dan budaya kerja di lingkungan sekolah. Peranan kepala sekolah membantu guru dalam memotivasi kinerja untuk semakin ditingkatkan dan membaik. Selain faktor dari kepemimpinan kinerja guru juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan para guru, akan tetapi walaupun guru memiliki latar pendidikan yang kurang sesuai, kepala sekolah tetap memberikan bantuan guna menyeimbangkan kinerja guru satu dengan yang lain. Kinerja guru selalu dipantau oleh kepala sekolah melalui kegiatan supervisi dan kegiatan di hari Sabtu untuk melakukan evaluasi pelaksanaan pembelajaran.

PENUTUP/SIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari seorang pemimpin yang memiliki karisma dengan banyak ide guna memajukan sekolah untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan instansi. Seperti halnya kepala sekolah RA Al-Mahmud memiliki pola gaya kepemimpinan transformasional terhadap para staf dan guru dalam menciptakan pendidikan yang bermutu unggul dan berjiwa islami. Kepala sekolah dihormati dan dijadikan teladan yang baik oleh para guru dalam melakukan pekerjaan. Kepala sekolah juga membudayakan komunikasi dengan imbuhan motivasi berupa kata-kata positif guna memancing semangat kerja dan loyalitas para staf serta guru. Guna meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah juga membuat agenda seperti *upgrade* ilmu di setiap hari Sabtu dan juga studi banding dalam perencanaan program tahunan (Prota). Kegiatan supervisi klinis juga dilakukan oleh kepala sekolah minimal 2 kali dalam satu minggu di setiap kelasnya dengan harapan dapat memantau perkembangan maupun kurang ketepatan dalam melakukan pembelajaran. Berdasarkan segala bentuk tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah, menghasilkan kinerja guru yang optimal dalam memberikan penerapan terhadap peserta didik. Hal ini ditunjukkan dengan terciptanya budaya tidak malu bertanya kepada rekan kerja mengenai KBM, selain itu juga terlihat dari adanya kesesuaian antara RPP yang telah disusun dengan hasil pembelajaran. Kinerja guru semakin optimal dipengaruhi adanya motivasi, dorongan dan stimulus yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Adapun saran yang diberikan untuk peneliti berikutnya dapat menggunakan metode kuantitatif untuk menunjukkan hasil ukuran kinerja guru secara *numeric*. Sedangkan saran untuk para pendidik dan pengelola pendidikan ialah, apabila adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan disarankan mengikuti pengembangan profesi. Gaya kepemimpinan transformasional juga dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JP Manper: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176-181. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Faqihudin, M. (2019). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 51-63. <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>
- Faridah, I., & Kurniady, D. (2015). Kompetensi Kerja Guru, Kepemimpinan Pembelajaran dan Kinerja Mengajar Guru TK Kota Bandung. *JAP: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 58-68. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5388>
- Faruq, M. Al, & Supriyanto. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *JDMP: Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68-76. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76>
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management*, 6(1), 26-33. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/16460>
- Harun. (2009). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Purwokerto: Pena Persada.
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *URECOL: Prosiding University Research Colloquium*, 78-89. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/949>
- Imam Gunawan. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018-1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala. Tarbawi: *Jurnal Kilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 1-13. <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/tarbawi/article/download/59/60>

- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Mutu Sekolah. *JAP: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), 173–188. <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*: Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Makassar: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Novrinda, Kurniah, N., & Yulidesni. (2017). Peran Orang Tua dalam Pendidikan Anak Usia Dini Ditinjau dari Latar Belakang Pendidikan. *Jurnal Potensia*, 2(1), 39–46. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/potensia/article/view/3721>
- Oviyanti, F. (2013). Tantangan Pengembangan Pendidikan Keguruan di Era Global. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 267–282. <https://doi.org/10.21580/nw.2013.7.2.562>
- Putra Rustamaji, A. C., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 148–161. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.2.3>
- Rahayu, R. S. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. *JMSP: Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 192–201. <https://doi.org/10.17977/um025v2i32018p192>
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LKiS.
- Robbins, & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Makassar: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus. *JUPUMI: Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor BPKAD “Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>