

MENINGKATKAN PERFORMA GURU DAN SISWA DENGAN MENGIMPLEMENTASIKAN KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL DI SEKOLAH

E Nurzaman AM

Universitas Pamulang

Email : warek1@unpam.ac.id

Abstrak

Pertumbuhan ekonomi yang pesat di Indonesia membutuhkan lulusan-lulusan terbaik dari lembaga pendidikan yang siap terjun kelapangan dengan memiliki keahlian dan kinerja yang mumpuni. Oleh sebab itu diperlukan perubahan ekspansif dalam manajemen sekolah dan metode penyelenggaraan pengajaran serta perubahan gaya kepemimpinan sebagai fungsi manajemen. Pendekatan kontemporer terhadap kepemimpinan: transaksional, karismatik, transformasional dan interaktif menjadi lebih sering menjadi fokus penelitian . Masing-masing pendekatan teoritis ini memiliki dampak dan nilai yang luas tidak hanya dalam waktu tetapi juga dalam konteks tertentu. Namun, dalam makalah ini kami mengutamakan kepemimpinan transformasional dengan mempertimbangkan klaim bahwa gaya kepemimpinan transformasional paling cocok untuk membimbing siswa dalam kondisi sekolah. Jenis klaim ini memiliki kekuatan dalam tiga poin berikut: 1) dimensi etika kepemimpinan transformasional, yaitu, landasan moral; 2) validitas penelitian sebelumnya yang didukung oleh bukti, dan 3) bukti praktik pimpinan di bidang pendidikan. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan tinjauan pustaka dalam mengolah data-data yang dijadikan obyek penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Etika.

A. PENDAHULUAN

Selama dasawarsa terakhir Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang cepat. Dengan banyaknya sektor yang berkembang pesat, sektor industri khususnya telah membuat peningkatan pertumbuhan ekonomi yang besar (Ma'ruf & Wihastuti, 2008). Oleh karena itu, peluang dan tantangan

telah muncul karena industri di Indonesia membutuhkan berbagai jenis keterampilan dan kualifikasi tenaga kerja sehingga mereka dapat berpartisipasi secara efektif dalam mengikuti pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Sudarsana, 2016). Kemajuan suatu organisasi/perusahaan tidak mungkin terlepas dari sumber daya

manusia, walaupun aktivitas organisasi/perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi yang sangat modern. Tanpa manusia sebagai sumber dayanya maka kemajuan organisasi/perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumberdaya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari management organisasi/perusahaan tersebut (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:34).

Salah satu faktor penting yang menjamin kesuksesan sebuah organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan juga dikemukakan oleh (Ogbonna & Harris, 2000) yang dianggap sebagai elemen kunci dalam kinerja suatu organisasi karyawan (Sunarsi, 2018). Terdapat penekanan pada kepemimpinan pendidikan secara khusus, dimana pemimpin dalam organisasi pendidikan menjadi penting dan berpengaruh karena peran mereka dalam membentuk masa depan masyarakat.

Berbicara tentang kepemimpinan pendidikan Bolden dkk (2003),

mengartikannya sebagai proses mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan keunggulan organisasi. Kepemimpinan dalam konteks pendidikan adalah kemampuan visi, masing-masing pemimpin harus memiliki visi yang jelas dari lembaga termasuk dimensi tindakan futuristik, dengan memperhatikan pencapaian keadaan yang diinginkan dalam jangka panjang yang akan dibaginya kepada semua anggota di tingkat lembaga. Oleh karena itu, salah satu elemen kunci kepemimpinan dalam pendidikan adalah kemampuan meramal masa depan. Melihat pemahaman Peca (1991) tentang esensi kepemimpinan dalam pendidikan itu bermuara pada keteladanan pemimpin dan inspirasi verbal dari sistem, melalui pengaruh efektif pada perilaku, pikiran dan perasaan mereka yang bekerja dalam sistem pendidikan dan dengan demikian memberikan strategi visi menciptakan keselarasan melalui seluruh sistem. Betapapun efektifnya, setiap pimpinan lembaga yang kompleks seperti lembaga akademik menghadapi berbagai kendala

yang harus dikelola dan “dimoderasi” agar usahanya berhasil (Husaini & Fitria, 2017).

Untuk menggambarkan jenis kepemimpinan yang berbeda dalam fungsi lembaga pendidikan berbagai kata sifat digunakan dalam literatur ilmiah (seperti instruksional, moral, demokratis, partisipatif, transaksional, transformatif, terdistribusi dll). Di antara banyak penulis, Hallinger (2018) telah menunjukkan bahwa sebutan ini terutama mencakup berbagai pendekatan gaya dan metodologis dalam penerapan dua tujuan utama yang sangat penting untuk efektivitas setiap organisasi: untuk membantu menetapkan satu set yang "masuk akal" pedoman dan dengan demikian mempengaruhi anggota untuk bertindak sesuai dengan pedoman ini. Menurutnya, kepemimpinan di lembaga pendidikan adalah proses yang sederhana dan kompleks. Tentu saja, efektivitas kepemimpinan dilihat dari keberhasilan organisasi. Tanpa mengurangi pentingnya dan manfaat dari jenis kepemimpinan lain untuk

berfungsinya lembaga pendidikan dan kelompok pendidikan yang memadai di dalamnya, dalam tulisan ini perhatian khusus diberikan kepada keunggulan dan manfaat kepemimpinan transformasional dalam pendidikan, terutama dalam hal mengarahkan siswa dalam kondisi sekolah.

B. TINJAUAN LITERATUR

Pentingnya kepemimpinan transformasional telah muncul sejak tahun 1970-an karena perubahan besar dalam ekonomi internasional dan perusahaan besar. Bass & Stogdill (1990) mempopulerkan dan mengembangkan gaya transformasional, yang didasarkan pada semangat, karisma, dan inspirasi. Kepemimpinan transformasional mengartikulasikan visi dan keyakinan yang meyakinkan bahwa impian mereka dapat dicapai melalui perencanaan dan pelaksanaan strategis. Pemimpin tidak juga menginspirasi dan mengembangkan pengikut, tetapi juga menciptakan lebih banyak pemimpin untuk membentuk tim manajemen inti

untuk membantu mendorong kinerja organisasi. Pemimpin harus fokus pada perubahan atau reformasi organisasi, mempertahankan dan mengkomunikasikan harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, dan menggerakkan pengikut secara emosional untuk bekerja melebihi harapan. Sejauh mana pemimpin mendorong pengikut ditentukan oleh stimulasi intelektual sehingga masalah dipecahkan secara kreatif. Hal ini terjadi ketika pemimpin mendorong bawahannya untuk mencari solusi baru atas masalah (Bass & Stogdill, 1990). Sebaliknya, pemimpin pertimbangan individual, membantu pengikut mengembangkan orientasi mereka. Ini terjadi ketika pemimpin memantau, membimbing, dan memberikan umpan balik secara teratur. Pertimbangan individu menjadi jelas ketika pemimpin mengidentifikasi kebutuhan luar biasa pengikutnya. Cara para pemimpin memiliki visi mereka menuju standar tinggi dan cara mereka memberikan wawasan yang berarti untuk berbagai tugas kerja sehingga tujuan masa depan

tercapai diwakili oleh Motivasi inspirasional. Ini adalah kemampuan pemimpin untuk memperjelas dan melibatkan komunikasi yang sukses dari visi tersebut. Umpan balik diberikan dan diterima oleh para pemimpin, yang menyediakan komunikasi terbuka dan mendengarkan dengan cermat serta meningkatkan kepercayaan (Davis dkk, 2002). Cara pemimpin berperilaku dan menginspirasi pengikut diwakili oleh pengaruh yang diidealkan. Pemimpin memiliki pengaruh pada pengikutnya sehingga komitmen dan pencapaian terjamin. Itu terjadi ketika para pemimpin berperilaku dengan cara moral. Itu juga mewakili persepsi bawahan.

Pemahaman Bass & Riggio (2006) tentang kepemimpinan transformasional telah menunjukkan bahwa teori ini secara fundamental berbeda dari teori-teori kepemimpinan lain dengan orientasinya pada visi jangka panjang, dengan fokusnya pada pengembangan pengikut pribadi dan dengan demikian transformasi pengikut menjadi pemimpin dan agen moral. .

Dengan melihat tinjauan pustaka terkait capaian kepemimpinan terhadap kinerja lembaga pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kepemimpinan transformasional yang tinggi memerlukan adanya perubahan budaya organisasi demi efektivitas dan efisiensinya. Konstruk multidimensi ini memiliki landasan teoritis dalam teori-teori hubungan yang dikenal dengan teori-teori transformasional, yang menitikberatkan pada hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan.

Berbeda dengan teori kepemimpinan sebelumnya, yang tidak memasukkan komponen etika, Bass & Riggio (2006) menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai tingkat tinggi mempersepsikan moralitas sebagai komponen penting. Menurutnya, selama interaksi timbal balik antara pemimpin transformasional dan pengikut, tingkat moral dan motivasi keduanya meningkat. Menurut konsep ini, selama interaksi pemimpin dan pengikut aspirasi etis mereka meningkat yang merupakan tanda bahwa kepemimpinan yang benar

terjadi. Dengan mendeskripsikan karakteristik kepemimpinan transformasional dengan menggunakan konsep moral, sebenarnya Bass & Riggio mendefinisikan gaya kepemimpinan ini sebagai kepemimpinan moral. Yukl menyatakan bahwa hanya mereka yang meraih cita-cita tinggi, nilai-nilai moral dan kebutuhan tingkat tinggi pengikut yang dapat disebut pemimpin transformasional (Herminingsih, 2011). Melalui karisma atau pengaruh yang diidealkan, pemimpin mengungkapkan keyakinannya, mengambil sikap dan daya tarik kepada pengikut pada tingkat emosional melalui sistem nilai yang jelas yang disajikan dalam tindakan apa pun segera setelah dia menjadi model bagi pengikut. Kepercayaan antara pemimpin dan pengikut dibangun dengan cara yang berdiri di atas dasar moral dan etika yang kokoh. Barling et al (2008) mencirikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan di mana pertemuan antara mitra dikoordinasikan "di sekitar tujuan kolektif" sedemikian rupa untuk

mengubah, memotivasi dan meningkatkan tindakan pengikut dan aspirasi etis. Dapat disimpulkan bahwa perilaku kita diarahkan oleh sistem nilai moral yang melekat sehingga kepemimpinan transformasional dapat dilihat sebagai gaya kepemimpinan yang mengarah pada transformasi positif dan perubahan pengikut melalui pengaruhnya terhadap struktur dan strategi organisasi.

Menyajikan pendekatan transformasional sebagai lawan dari kepemimpinan transaksional mengenai komponen etis dalam pengaturan sekolah ditunjukkan oleh Bottery (2004), "Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan di mana hubungan dengan guru didasarkan pada pertukaran untuk beberapa sumber daya yang berharga. Bagi guru, interaksi antara administrator dan guru biasanya bersifat episodik, berumur pendek dan terbatas pada transaksi pertukaran. Kepemimpinan transformasional lebih kuat dan kompleks dan terjadi ketika satu atau lebih guru terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga

administrator dan guru saling meningkatkan satu sama lain ke tingkat komitmen dan dedikasi, motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Melalui proses transformasi, motif pemimpin dan pengikut bergabung. "

Meskipun teori kepemimpinan kharismatik sering dibandingkan dengan teori hubungan tentang interaksi antara kualitas tertentu dari pemimpin dan pengikut (seperti kepercayaan, ekstrasversi dan nilai yang ditetapkan secara akurat) dan dapat dilihat sebagai kemungkinan terbaik untuk memotivasi pengikut, karisma tetap membuat naik hanya satu bagian dari kepemimpinan transformasional. Bertahun-tahun sebelumnya Bass mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai cara di mana seorang pemimpin mempengaruhi pengikut, dalam hal iman, kekaguman dan rasa hormat kepada para pemimpin. Bahkan kemudian, Bass menetapkan tiga kemungkinan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya: 1. Mengerti akan arti pentingnya nilai dan kewajiban ; 2.

berfokus pada tujuan tim dan organisasi daripada pada tujuan sendiri; 3. kebangkitan kebutuhan tingkat tinggi (McCall, 1986). Empat komponen kepemimpinan transformasional: 1) pertimbangan individual (pemimpin mengetahui kepribadian pengikut termasuk tujuan pribadi, kekuatan dan kebutuhan perkembangan, 2) stimulasi intelektual (peningkatan konstan melalui tantangan konstan dari asumsi dan nilai yang memandu pemikiran "lama" proses), 3) motivasi inspirasional (memotivasi orang lain untuk bertindak sesuai dengan visi bersama dengan keterampilan komunikasi pemimpin, karisma pribadi, pemodelan peran dan prestasi pribadi) dan 4) pengaruh ideal (perilaku pemimpin yang berfokus pada menanamkan kebanggaan pada pengikut). Melalui karisma, stimulasi intelektual dan penghargaan individu, pemimpin mentransformasikan dan memotivasi serta mendorong pengikut untuk menemukan ini dan cara unik lainnya untuk mengatasi status quo dan lingkungan variabel untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan

demikian, hubungan atau pemimpin transformasional memberdayakan dan mendorong orang-orang dengan mendorong anggota komunitas untuk memahami lebih pentingnya kesejahteraan misi. Bentuk kekuatan pemimpin ini sering disebut dalam literatur sebagai "menggugah" (Keller, 2006), yang meningkatkan kesadaran pemimpin sesuai dengan apa yang penting dan sesuai bagi karyawan yang pada gilirannya memastikan pentingnya apa yang mereka lakukan. Jenis kepemimpinan ini berfokus pada proses di mana pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian anggota kelompok, tetapi juga kepada setiap anggota kelompok secara individu untuk memenuhi potensi mereka. Standar moral dan etika yang tinggi merupakan ciri utama dari para pemimpin tersebut.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode tinjauan pustaka. Analisis kualitatif adalah

proses studi naturalistik yang mencoba interpretasi mendalam dari proses sosial dalam konteks alaminya. Ini mencerminkan "mengapa" daripada "apa peristiwa sosial dan tergantung pada pengalaman manusia langsung sebagai peserta yang berarti dalam kehidupan sehari-hari mereka. Alih-alih metode ilmiah dan analitis, para pakar menggunakan kerangka ilmu yang beragam untuk menganalisis fenomena manusia, termasuk sejarah, studi kasus, analisis sejarah, analisis wacana, etnografi, teori fundamental, dan fenomenologi (Ismail, 2009).

Tinjauan pustaka dapat dibaca sebagai penegasan batasan-batasan konseptual ilmu pengetahuan dan sebagai acuan bagi peneliti untuk mempertimbangkan apa yang penting dan tidak relevan untuk diteliti di kemudian hari dalam penelitiannya, atau sampai sejauh mana analisisnya nanti dilakukan dan kesimpulan yang mendasari penelitian akan dilakukan. Analisis pustaka artinya: telaah pustaka yang serupa (telaah pustaka terkait). Dalam konteks ini, tinjauan pustaka

bertindak sebagai tinjauan pustaka (makalah penelitian, dll dari topik serupa, umumnya tidak setara dengan bidang masalah yang dihadapi, tetapi termasuk yang bersamaan dan terkait (Danandjaja, 2014).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik kepemimpinan transformasional, dianggap sebagai konstruksi gabungan, memiliki efek langsung dan tidak langsung yang signifikan pada kemajuan dengan inisiatif restrukturisasi sekolah dan guru- hasil siswa yang dirasakan (Harris, 2004). Enam dimensi kepemimpinan sekolah transformasional adalah: 1) menncirikan dan memahami visi, 2) mendorong penerimaan tujuan kelompok, 3) memberikan dukungan individual, 4) stimulasi intelektual, 5) menyediakan model yang sesuai, dan 6) ekspektasi kinerja tinggi (Sagnak, 2010).

Dalam dua dasawarsa terakhir gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah menjadi pokok

bahasan minat penelitian dan ujian empiris. Setelah 1999, penelitian telah didasarkan pada pemeriksaan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan banyak variabel dan menunjukkan bahwa gaya ini berdampak positif pada: kepuasan, motivasi, komitmen, pertumbuhan profesional, kondisi organisasi, budaya belajar sekolah, budaya sekolah, iklim sekolah, bullying, kesehatan organisasi, struktur birokrasi sekolah dan prestasi siswa (Griffith, 2004).

Hanya ada sedikit penelitian tentang kepemimpinan guru yang "bertindak" di kelas sebagai kelompok pendidikan tetapi ada banyak penelitian tentang kepemimpinan sekolah tetapi kebanyakan berfokus pada posisi formal pemimpin, khususnya efek kepemimpinan kepala sekolah tentang iklim sekolah (Rahawarin & Arikunto, 2015). Wenner & Campbell (2017) berpendapat bahwa dalam literatur tentang kepemimpinan pendidikan terdapat kekurangan "suara guru". Dalam dunia yang semakin kompleks, kemajuan sekolah harus mencakup

pengalaman guru yang menjadi pemimpin di kelasnya, tetapi juga pengalaman siswanya.

Secara khusus, berbicara tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah transformasional adalah faktor penting yang berkaitan dengan penerimaan guru, kinerja yang lebih baik, dan peningkatan kepuasan kerja di sekolah (Rustamaji dkk, 2017). Dengan kata lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah ini meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan iklim sekolah yang positif, meningkatkan kinerja di sekolah, terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, mengembangkan kualitas di semua tingkatan, meningkatkan komitmen, kapasitas, dan keterlibatan anggota sekolah dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan penerimaan, motivasi, komitmen, dan pertumbuhan profesional guru (Gaol, 2017). Kepemimpinan transformasional guru mempengaruhi secara positif hasil belajar siswa dan terutama berkaitan dengan pengembangan pembelajaran dan pengajaran berkualitas tinggi di sekolah.

Ini berfokus pada intinya pada peningkatan pembelajaran dan mewakili model kepemimpinan berdasarkan prinsip kerja sama profesional, pengembangan, dan pertumbuhan. Guru dan pemimpin mengatur ruang kelas dan seterusnya, mengidentifikasi dan berkontribusi kepada komunitas guru dan memengaruhi orang lain untuk meningkatkan praktik pendidikan (Bustari, 2010; Akib & Darwis, 2015).

Berbicara tentang guru, gaya kepemimpinan transformasional mereka adalah komponen penting yang berefek kepada kepuasan, motivasi, pemberdayaan, dan pembelajaran siswa dan merupakan gaya di mana keterlibatan aktif siswa dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, berpikir kritis, keterampilan tingkat tinggi, dan komunikasi difasilitasi oleh guru (Budiwibowo, 2016). Ini termasuk komitmen guru yang lebih besar ke sekolah, kepuasan yang lebih tinggi, kemanjuran kolektif yang lebih tinggi, efektivitas pengajaran, keterlibatan siswa dalam kegiatan pengajaran,

partisipasi dalam pengambilan keputusan, kemanjuran diri, dll (Kaihatu, 2007). Manfaat gaya kepemimpinan transformasional guru antara lain memberdayakan dan meningkatkan motivasi siswa, meningkatkan pembelajaran dan keterlibatan siswa, mengalami kesuksesan, meningkatkan kinerja dan prestasi siswa, mengembangkan kualitas hubungan di kelas, dll (Sunarsi, 2014).

Dapat dikatakan bahwa Inti dari kepemimpinan transformasional terdiri dari upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan anggota kelompok pendidikan (guru / siswa) dan memperkuat komitmen mereka dengan menekankan tujuan mereka. Dibandingkan dengan semua kerangka teoritis lainnya (seperti instruksional), kepemimpinan transformasional memberikan kerangka teoritis yang kuat untuk interpretasi perilaku kepala sekolah / guru karena berpikir tentang kepala sekolah / guru sebagai pemimpin transformasional mengarahkan peneliti untuk mempelajari kondisi tempat kerja. Ini

juga mengacu pada profesionalisme guru dalam pengambilan keputusan di tingkat organisasi sekolah dan tingkat kelompok pendidikan. Pendekatan ini mengakui bahwa pendanaan dan tujuan operasi guru tidak dapat ditentukan sebelumnya dengan pasti.

Pola kepemimpinan transformasional diselaraskan dengan budaya dan struktur organisasi sekolah dan pengaruhnya terhadap makna di mana orang terhubung dengan pekerjaannya dan kemauan serta kesiapan mereka untuk mengambil risiko perubahan. Guru yang mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional meyakinkan, menginspirasi dan memotivasi siswa menuju pencapaian hasil yang sangat baik dan itu tidak akan terjadi dengan transaksi, yaitu dengan rewarding and punishing tetapi berpengaruh pada nilai-nilai internal dan motivasi siswa serta keteladanan mereka sesuai dengan misi, visi dan nilai sekolah.

E. SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tentang kepemimpinan transformasional dalam pendidikan, tepatnya di sekolah, merupakan pertanyaan yang sangat penting. Kepemimpinan transformasional akan meningkatkan sekolah, mengubah praktik kelas guru, meningkatkan kualitas pengajaran, pembelajaran dan prestasi siswa, dan keterlibatan siswa sebagai hasil pembelajaran. Menurut banyak penulis, pendekatan transformasional terbukti sangat berguna bagi organisasi pendidikan. Studi di bidang kepemimpinan sekolah menunjukkan manfaat kepemimpinan transformasional.

Fokusnya harus pada penciptaan iklim sekolah yang positif bagi semua peserta dalam proses pendidikan yang akan membuat sekolah menjadi “tempat yang lebih baik untuk hidup dan belajar” dan yang dapat dicapai dengan praktek gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional sangat penting bagi sekolah untuk maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H., & Darwis, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. *Jurnal Office*, 1(1), 80-87.
- Barling, J., Christie, A., & Turner, N. (2008). Pseudo-Transformational Leadership: Towards The Development and Test Of A Model. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 851-861.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Simon and Schuster.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., & Dennison, P. (2003). *A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks*. Centre For Leadership Studies, University of Exeter.
- Bottery, M. (2004). *The challenges of educational leadership*. Sage.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02).
- Bustari, M. (2010). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Makalah. Konferensi Internasional Manajemen Pendidikan (Icemal)*. Yogyakarta: UNY.
- Danandjaja, J. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Antropologi Indonesia.
- Davis, D. R., Ellett, C. D., & Annunziata, J. (2002). Teacher Evaluation, Leadership and Learning Organizations. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 16(4), 287-301.
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.
- Griffith, J. (2004). Relation Of Principal Transformational Leadership to School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover, and School Performance. *Journal of educational administration*.
- Hallinger, P. (2018). Surfacing A Hidden Literature: A Systematic Review of Research on Educational Leadership and Management In Africa. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(3), 362-384.
- Harris, A. (2004). Distributed Leadership and School Improvement: Leading or Misleading?. *Educational*

- Management Administration & Leadership*, 32(1), 11-24.
- Hermingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Optimal: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam " 45" Bekasi*, 5(1), 4438.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2017). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43-54.
- Ismail, R. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. USUpress.
- Kaihatu, T. S. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), pp-49.
- Keller, R. T. (2006). Transformational Leadership, Initiating Structure, and Substitutes For Leadership: A Longitudinal Study of Research and Development Project Team Performance. *Journal of applied psychology*, 91(1), 202.
- Ma'ruf, A., & Wihastuti, L. (2008). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia: Determinan dan Prospeknya. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 9(1), 44-55.
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.
- Peca, K. (1991). The Effects of Applying Alternative Research Methods to Educational Administration Theory and Practice.
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173-188.
- Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(2), 148-161.
- Sagnak, M. (2010). The Relationship Between Transformational School Leadership and Ethical Climate. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 10(2), 1135-1152.
- Sudarsana, I. K. (2016). Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah dalam Upaya pembangunan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1-14.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The Theoretical and Empirical Basis of Teacher Leadership: A Review of The Literature. *Review of Educational Research*, 87(1), 134-171.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>