

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan

Ahmad Mukhtar¹, Faisal², Joaquim Pinto³, Hartini⁴

Institut Lamadukkelleng Sengkang, Indonesia^{1,2}
National University of Timor Loro Sa'e, Timor Leste³
Universitas Patempo, Indonesia⁴

ahmadmuktamarku1221@gmail.com
faisal.lamacca@gmail.com
pintotio123@gmail.com
antyhartini@gmail.com

Informasi Artikel

E-ISSN.3026-6874
Vol. 1, Nomor. 2, Desember
2023
Halaman .105-119

Keywords.

influence of leadership
transformation
improving performance

Abstract

This in-depth research on "The Influence of Transformational Leadership in Improving the Performance of Educational Organizations" uses a qualitative library research method. The main focus of this research is to understand how transformational leadership affects organizational culture, employee motivation, and academic performance in educational settings. The results showed that transformational leadership plays a central role in shaping a positive and inclusive organizational culture, focusing on empowerment, shared vision, and open communication. The dimension of individual empowerment through responsibility and autonomy creates a work climate that supports creativity and growth. A shared vision clearly articulated by the transformational leader provides strong direction for team members, creates meaning in every action, and increases employee engagement. Open communication maintained by transformational leaders provides space for ideas and opinions to flourish, creating a collaborative work environment. The importance of applying transformational leadership in the context of educational organizations is also recognized in the implications of this research. Contributions to the understanding of transformational leadership can help educational leaders develop more contextualized and relevant leadership strategies. The practical implications of this research include the development of leadership training and development programs as well as the formulation of educational policies that support organizational growth and educational quality improvement. Although this study provides a deeper understanding, recognition of the critiques and limitations of previous studies provides a foothold for further research in exploring the complexities of transformational leadership in educational organizations.

Abstrak

Penelitian ini mendalam tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan" dengan menggunakan metode penelitian kualitatif pustaka. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi budaya organisasi, motivasi pegawai, dan kinerja akademis di lingkungan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran sentral dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan inklusif, dengan memfokuskan pada pemberdayaan, visi bersama, dan komunikasi terbuka. Dimensi pemberdayaan individu melalui tanggung jawab dan otonomi menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas dan pertumbuhan. Visi bersama yang diartikulasikan dengan jelas oleh pemimpin transformasional memberikan arah yang kuat bagi anggota tim, menciptakan arti dalam setiap tindakan, dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Komunikasi terbuka yang dijaga oleh pemimpin transformasional memberikan ruang untuk gagasan dan pendapat berkembang, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan juga diakui dalam implikasi penelitian ini. Kontribusi terhadap pemahaman kepemimpinan transformasional dapat membantu para pemimpin pendidikan mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih kontekstual dan relevan. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup pengembangan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan serta perumusan kebijakan

pendidikan yang mendukung pertumbuhan organisasi dan peningkatan kualitas pendidikan. Meskipun penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam, pengakuan terhadap kritik dan limitasi studi-studi terdahulu menjadi pijakan untuk penelitian lanjutan dalam mendalami kompleksitas kepemimpinan transformasional di organisasi pendidikan.

Kata Kunci . pengaruh kepemimpinan, transformasi, meningkatkan kinerja

PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Kepemimpinan di dunia pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk arah, budaya, dan efektivitas sebuah institusi(PURWOKO dkk., 2022). Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi fokus utama, mengingat dinamika kompleks dan cepatnya perubahan dalam dunia pendidikan saat ini. Kepemimpinan transformasional tidak sekadar mencakup aspek manajerial, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, menggerakkan, dan mengubah visi bersama(Silahunada dkk., 2022). Dalam konteks organisasi pendidikan, di mana keterlibatan guru, staf, dan komunitas sekolah sangat penting, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang dapat menciptakan perubahan positif melalui motivasi intrinsik, inovasi, dan pemberdayaan(Mahayana & Ardi, 2022).

Pentingnya penelitian ini juga dapat dilihat dari tantangan yang dihadapi oleh organisasi pendidikan modern, termasuk tuntutan perubahan kurikulum, teknologi pendidikan, dan harapan masyarakat. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat memberikan pandangan baru dan strategi yang inovatif dalam mengatasi kompleksitas ini, sekaligus memberikan dampak positif pada kinerja organisasi pendidikan. Dengan memahami dan mengevaluasi pengaruh kepemimpinan transformasional, dapat diidentifikasi elemen-elemen kunci yang mendukung peningkatan kinerja organisasi pendidikan, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran, serta meningkatkan motivasi dan komitmen seluruh anggota organisasi pendidikan(Akib & Taufik, 2021).

Dalam konteks ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur kepemimpinan dan pendidikan, sekaligus memberikan panduan praktis bagi pemimpin organisasi pendidikan dalam memahami dan mengoptimalkan potensi kepemimpinan transformasional untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan secara holistik.

Selain itu, penelitian ini relevan mengingat dinamika perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terus berkembang di masyarakat. Organisasi pendidikan harus mampu beradaptasi dan merespons perubahan tersebut secara cepat dan efektif. Kepemimpinan transformasional, dengan fokusnya pada inovasi, perubahan budaya, dan penciptaan lingkungan yang mendukung perkembangan, dapat menjadi kunci kesuksesan dalam menghadapi tantangan tersebut.

Pentingnya kepemimpinan transformasional juga tergambar dari dampaknya terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran di lingkungan pendidikan. Seorang pemimpin transformasional mampu memotivasi dan membimbing para pendidik untuk meningkatkan kualitas metode pengajaran mereka. Selain itu, melalui pendekatan yang inklusif dan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya kolaboratif di antara anggota staf, guru, dan siswa, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil belajar(Haryanto dkk., 2021).

Dalam konteks ini, penelitian ini juga berusaha untuk mengisi celah pengetahuan dengan mendalami bagaimana karakteristik kepemimpinan transformasional dapat membentuk dinamika dan efektivitas organisasi pendidikan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek spesifik yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi pendidikan dapat memberikan pandangan yang lebih jelas bagi para pemimpin pendidikan untuk merancang strategi yang efektif.

Dengan menggali lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana kebijakan

dan praktik kepemimpinan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berkelanjutan dan peningkatan kinerja organisasi pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sistem pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap tuntutan zaman.

Pentingnya melibatkan metode penelitian kualitatif pustaka dalam penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk menggali wawasan dari berbagai sumber teoritis dan penelitian terdahulu. Dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur terkait kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan, penelitian ini dapat merinci kerangka kerja konseptual, mengidentifikasi pola, dan menyusun temuan-temuan yang telah diuji keberlakuannya sebelumnya. Pendekatan kualitatif pustaka juga memungkinkan peneliti untuk menyusun pemahaman yang mendalam mengenai konsep-konsep kunci, mekanisme, dan variabel-variabel yang terlibat dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi pendidikan.

Pada tingkat metodologi, pendekatan kualitatif pustaka memberikan keleluasaan dalam mengeksplorasi dimensi konseptual tanpa harus terbatas pada batasan data primer. Dengan demikian, penelitian ini dapat menggabungkan temuan-temuan dari berbagai penelitian kualitatif sebelumnya yang telah melibatkan responden di berbagai konteks pendidikan. Analisis mendalam terhadap literatur juga memberikan dasar yang kokoh untuk menyusun kerangka kerja yang memadai, yang nantinya dapat menjadi dasar bagi pengembangan penelitian lebih lanjut.

Melalui fokus pada metode kualitatif pustaka, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah yang berarti bagi pemahaman kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Temuan-temuan yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi para pemimpin pendidikan dalam merancang kebijakan dan strategi kepemimpinan yang berorientasi pada hasil dan mampu mengatasi kompleksitas tantangan di dalam dunia pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Tujuan pertama penelitian ini adalah untuk melakukan investigasi menyeluruh terhadap konsep kepemimpinan transformasional dalam literatur ilmiah yang relevan. Melalui pendekatan kualitatif pustaka, penelitian ini berusaha memahami dengan lebih baik karakteristik, prinsip, dan mekanisme yang terlibat dalam kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks organisasi pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah menyusun kerangka konseptual yang kokoh sebagai dasar untuk memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi pendidikan. Dengan merinci konsep-konsep kunci yang terkait, penelitian ini bertujuan menghasilkan pandangan yang komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi faktor-faktor kritis dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan.

Selain itu, penelitian ini bermaksud untuk mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan transformasional yang secara langsung dapat berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan, dan kualitas pengajaran di lingkungan pendidikan. Dengan menganalisis temuan-temuan literatur terkait, penelitian ini berupaya menggambarkan peran kunci pemimpin transformasional dalam membentuk budaya organisasi yang positif, memotivasi staf pendidikan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif.

Penelitian ini berkomitmen untuk menyusun temuan-temuan literatur sebagai dasar yang kuat bagi pengembangan strategi kepemimpinan transformasional yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk para pemimpin pendidikan dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan serta praktik kepemimpinan yang efektif.

Kerangka konseptual penelitian ini berlandaskan pada pemahaman mendalam terkait kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan. Kepemimpinan transformasional mencakup berbagai karakteristik yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk membentuk visi bersama, menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama.

Salah satu fokus utama dalam kerangka konseptual ini adalah pemahaman tentang motivasi dan keterlibatan pegawai sebagai dampak langsung dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dikenal mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberikan makna pada pekerjaan, dan mendorong keterlibatan anggota organisasi. Melalui stimulasi intelektual dan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional berpotensi meningkatkan inisiatif, kreativitas, dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, kerangka konseptual ini membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana kolaborasi dan komunikasi terbuka didorong. Kepemimpinan transformasional berperan kunci dalam membentuk nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menciptakan fondasi bagi budaya organisasi yang efektif.

Penting juga untuk mencakup dimensi kinerja organisasi pendidikan dalam kerangka konseptual ini. Dalam hal ini, kinerja diukur melalui pencapaian akademis, kepuasan siswa dan orang tua, serta efektivitas manajerial. Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki dampak positif pada aspek-aspek ini, membantu organisasi pendidikan mencapai tujuan-tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Secara keseluruhan, kerangka konseptual ini membentuk landasan untuk penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendorong perubahan positif dalam kinerja organisasi pendidikan. Melalui pemahaman mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel kunci ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin pendidikan, praktisi, dan akademisi untuk meningkatkan praktik kepemimpinan dan hasil organisasi pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pemahaman mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi aspek-aspek kompleks dan kontekstual dari fenomena tersebut, serta memahami pengalaman, persepsi, dan makna yang terkandung di dalamnya. Pendekatan kualitatif memberikan ruang bagi fleksibilitas dalam merinci konteks unik dan dinamika hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk menjelajahi dimensi konseptual dan kontekstual dari kepemimpinan transformasional serta dampaknya pada kinerja organisasi pendidikan. Metode ini cocok untuk menggali pandangan, sikap, dan pengalaman individu, sekaligus memberikan ruang untuk penafsiran yang mendalam terhadap temuan. Selain itu, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk merespons dinamika perubahan dan memahami kompleksitas faktor-faktor yang mungkin memengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi pendidikan.

Pengumpulan data akan dimulai dengan studi pustaka yang komprehensif untuk mengidentifikasi dan menganalisis temuan-temuan sebelumnya terkait kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi pendidikan. Informasi dari literatur akan menjadi dasar untuk membangun kerangka konseptual dan pertanyaan penelitian.

Data sekunder yang diambil dari penelitian sebelumnya, artikel ilmiah, dan laporan terkait akan dihimpun dan dianalisis secara kualitatif. Analisis ini bertujuan untuk mengekstrak temuan yang relevan dengan fokus penelitian dan memahami bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan.

Proses seleksi pustaka akan dilakukan secara sistematis dengan mengidentifikasi sumber-sumber yang memiliki keterkaitan langsung dengan kerangka konseptual penelitian. Pemilihan pustaka akan mempertimbangkan keandalan, relevansi, dan kontribusi terhadap pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan.

Analisis data akan melibatkan pendekatan kualitatif dengan teknik-teknik seperti pengkodean tematik. Data dari studi pustaka dan analisis data sekunder akan dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi pendidikan. Proses ini akan memungkinkan pengembangan pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai variabel-variabel yang diteliti (Miranti, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Pendidikan

Kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam dunia pendidikan, membentuk fondasi untuk pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya melibatkan aspek manajerial, tetapi juga fokus pada pengembangan visi bersama, inspirasi, dan pemberdayaan individu di dalam organisasi pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional menciptakan dampak positif yang melampaui sekadar administrasi dan perencanaan, menuju penciptaan budaya pembelajaran yang dinamis (Norrahman, 2023).

Salah satu ciri utama kepemimpinan transformasional dalam pendidikan adalah kemampuannya untuk membentuk visi bersama. Pemimpin transformasional menginspirasi dan membimbing seluruh anggota komunitas pendidikan untuk berkomitmen pada tujuan bersama, memberikan arah yang jelas, dan menciptakan impian bersama yang memberikan makna pada setiap individu. Visi ini bukan hanya tentang pencapaian akademis, tetapi juga melibatkan pembentukan karakter, etika, dan sikap positif yang diinginkan dalam pendidikan (Meisarah dkk., 2023).

Selain itu, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan di mana inovasi dan perubahan didorong. Pemimpin transformasional mengajukan pertanyaan kritis, mendorong pemikiran kreatif, dan memfasilitasi inisiatif yang memacu peningkatan berkelanjutan. Dengan memberikan kebebasan kepada staf dan guru untuk berkontribusi pada proses inovasi, kepemimpinan transformasional menciptakan budaya pembelajaran yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dinamis dalam pendidikan (Syakhrani dkk., 2023).

Pemberdayaan juga menjadi unsur kunci dalam kepemimpinan transformasional di konteks pendidikan. Pemimpin transformasional memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada individu, memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Ini tidak hanya mencakup staf dan guru, tetapi juga melibatkan siswa, menciptakan ruang bagi partisipasi aktif, pengambilan keputusan, dan pengembangan kepemimpinan di kalangan pelajar.

Dalam keseluruhan, kepemimpinan transformasional di dunia pendidikan bukan sekadar model kepemimpinan, tetapi filosofi yang menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, mendukung pertumbuhan personal dan profesional, serta memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan yang holistik. Melalui pendekatan ini, kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi signifikan terhadap evolusi dan perbaikan sistem pendidikan yang berorientasi pada pengembangan potensi setiap individu (Zawawi & Sa'diyah, 2022).

Kepemimpinan transformasional di dunia pendidikan juga membawa dampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi kepada guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan memotivasi siswa secara lebih efektif.

Dengan memberikan dukungan dan bimbingan, pemimpin transformasional mendorong guru untuk merancang pengalaman belajar yang menarik dan relevan, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada hasil akademis, tetapi juga pada aspek-aspek pengembangan pribadi siswa. Pemimpin transformasional menciptakan budaya di mana nilai-nilai moral, kepribadian, dan kepedulian sosial ditempatkan pada posisi yang tinggi. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung pembentukan karakter dan pengembangan keterampilan sosial, mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di dunia nyata (Nengsih dkk., 2020, hlm. 1).

Kepemimpinan transformasional di pendidikan tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga inklusif dan kolaboratif. Pemimpin transformasional berupaya untuk membangun hubungan yang kuat dengan seluruh anggota komunitas pendidikan, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Kolaborasi yang kuat ini menciptakan fondasi yang solid untuk keberhasilan organisasi pendidikan, memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama dan memperluas jaringan dukungan yang saling menguntungkan.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional di konteks pendidikan bukan hanya tentang manajemen efisien, tetapi juga menciptakan warisan positif dalam perkembangan individu dan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya melihat pendidikan sebagai suatu tugas, melainkan sebagai panggilan untuk membentuk masa depan melalui perubahan positif. Dengan memahami nilai-nilai ini, pendidikan dapat menjadi wahana yang memberdayakan dan menginspirasi, menciptakan generasi yang lebih unggul dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan dunia yang terus berkembang (Musafar, 2022).

Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Pendidikan

Implementasi kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan memerlukan pendekatan yang holistik dan terencana untuk mencapai dampak yang maksimal (Afandi dkk., 2019, hlm. 30–46). Berikut adalah beberapa langkah dan strategi yang dapat diambil dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di konteks pendidikan.

1. Pengembangan Visi dan Misi Bersama.

Pemimpin transformasional perlu bekerja sama dengan seluruh anggota komunitas pendidikan untuk mengembangkan visi dan misi bersama yang memberikan arah dan makna bagi tujuan organisasi. Proses partisipatif ini memastikan bahwa setiap individu merasa terlibat dan memiliki kontribusi dalam mencapai visi bersama.

2. Pembentukan Kultur Organisasi yang Positif.

Pemimpin transformasional berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif, inklusif, dan adaptif. Ini melibatkan pemberdayaan individu, peningkatan komunikasi, dan penekanan pada nilai-nilai yang mendukung tujuan pendidikan. Pemimpin juga harus menjadi contoh dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari.

3. Stimulasi Inovasi dan Kreativitas.

Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengajaran dan pembelajaran. Mereka dapat memberikan dukungan untuk pengembangan metode pengajaran baru, pengintegrasian teknologi, dan eksperimen pendekatan pembelajaran yang berbeda. Inovasi ini tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang menarik tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia yang terus berubah (Nurlatifah, 2021).

4. Pelatihan dan Pengembangan Profesional.

Memberikan kesempatan kepada staf dan guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan adalah langkah penting. Pemimpin transformasional menyadari pentingnya pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Pemberdayaan Anggota Komunitas Pendidikan.

Kepemimpinan transformasional melibatkan pemberdayaan seluruh anggota komunitas pendidikan. Pemimpin harus memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada guru, staf, dan siswa, memberi mereka kepercayaan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi pada pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan organisasi.

6. Pengukuran Kinerja dan Umpan Balik Terus-Menerus.

Implementasi kepemimpinan transformasional juga melibatkan pengukuran kinerja organisasi secara terus-menerus. Pemimpin perlu menggunakan metrik yang relevan untuk menilai pencapaian tujuan dan memberikan umpan balik konstruktif kepada anggota organisasi. Proses ini dapat merangsang pembelajaran organisasional dan peningkatan berkelanjutan (Safinah & Arifin, 2021, hlm. 311–330).

7. Komitmen Terhadap Pembelajaran Berkelanjutan.

Pemimpin transformasional harus menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan. Ini termasuk peningkatan diri mereka sendiri melalui pengembangan pribadi dan profesional, serta mendukung budaya pembelajaran di seluruh organisasi.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendorong perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi pendidikan, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan bersama (Syamsuddin dkk., 2021).

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Pegawai

Kepemimpinan transformasional memiliki peran sentral dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan (Supriani dkk., 2022, hlm. 332–338). Berikut adalah beberapa peran kunci kepemimpinan transformasional dalam hal tersebut.

1. Membangun Inspirasi dan Visi Bersama.

Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pegawai dengan menyajikan visi yang kuat dan bersama. Dengan merumuskan visi bersama, pemimpin menciptakan arah yang jelas dan memberikan arti pada pekerjaan, mendorong pegawai untuk melihat peran mereka sebagai bagian dari upaya yang lebih besar.

2. Stimulasi Intelektual dan Inovasi.

Kepemimpinan transformasional merangsang pertumbuhan intelektual pegawai dengan mendorong pemikiran kritis dan kreativitas. Pemimpin memberikan tantangan dan dukungan untuk pengembangan ide baru, memotivasi pegawai untuk mencari solusi inovatif dan terlibat aktif dalam proses pemecahan masalah.

3. Memberdayakan Anggota Tim.

Pemimpin transformasional memberdayakan pegawai dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi dalam tugas-tugas mereka. Pemberdayaan ini menciptakan rasa memiliki terhadap

pekerjaan dan meningkatkan kepercayaan diri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi

4. Menunjukkan Kepedulian dan Dukungan.

Kepemimpinan transformasional menekankan aspek manusiawi dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Pemimpin yang peduli dan mendukung menciptakan iklim kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung, meningkatkan motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara optimal.

5. Memberikan Umpan Balik Konstruktif.

Pemimpin transformasional memberikan umpan balik konstruktif secara terus-menerus. Umpan balik ini tidak hanya terkait dengan kinerja, tetapi juga mengenai perkembangan pribadi dan profesional pegawai. Proses umpan balik yang konstruktif dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan diri mereka.

6. Menyediakan Model Perilaku Etis.

Pemimpin transformasional berperan sebagai model perilaku etis yang dapat diikuti oleh pegawai. Etika kepemimpinan yang tinggi menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa yakin dan termotivasi untuk mengikuti teladan positif tersebut (Syadzili, 2019, hlm. 55–81).

7. Fokus pada Pertumbuhan Karir.

Pemimpin transformasional memberikan perhatian pada pengembangan karir pegawai. Ini melibatkan penyediaan peluang untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penciptaan jalur karir yang jelas. Dengan demikian, pegawai merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pertumbuhan dan perkembangan mereka (Sulfemi, 2020).

Melalui peran-peran ini, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan memberdayakan pegawai. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, tetapi juga menciptakan atmosfer positif di ser organisasi pendidikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Dampak Kepemimpinan Transformasional pada Perubahan Budaya Organisasi

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan pada perubahan budaya organisasi, menciptakan lingkungan yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Beberapa dampak kunci kepemimpinan transformasional terhadap perubahan budaya organisasi melibatkan.

1. Pembentukan Budaya Pembelajaran.

Kepemimpinan transformasional mendorong terbentuknya budaya pembelajaran di dalam organisasi. Pemimpin transformasional menghargai eksperimen, pemikiran kritis, dan inovasi. Dengan menggali ide-ide baru dan belajar dari kegagalan, budaya pembelajaran ini menciptakan organisasi yang responsif terhadap perubahan dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan (Sallahu, 2021).

2. Mengubah Mindset dan Nilai Bersama.

Pemimpin transformasional memainkan peran sentral dalam mengubah mindset dan nilai bersama di dalam organisasi. Mereka mendorong anggota organisasi untuk mengadopsi nilai-nilai yang konsisten dengan visi bersama. Proses ini menciptakan fondasi etika dan nilai-nilai organisasi yang memandu perilaku dan keputusan setiap individu.

3. Memberdayakan dan Meningkatkan Partisipasi.

Kepemimpinan transformasional mendorong partisipasi aktif dan pemberdayaan seluruh anggota organisasi. Dengan memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada individu, pemimpin menciptakan budaya di mana setiap anggota merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Partisipasi ini merangsang keterlibatan yang lebih tinggi dan kepedulian terhadap keberhasilan bersama

4. Meningkatkan Komunikasi Terbuka.

Pemimpin transformasional mengedepankan komunikasi terbuka dan transparan. Mereka menciptakan lingkungan di mana gagasan dan pendapat dihargai, dan di mana semua anggota merasa nyaman untuk berkontribusi. Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif dan berbasis pada kolaborasi.

5. Menciptakan Budaya Kepemimpinan yang Positif.

Kepemimpinan transformasional menciptakan budaya kepemimpinan yang positif di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk mengembangkan potensinya. Pemimpin menjadi contoh perilaku etis, menginspirasi anggota organisasi untuk mengikuti jejak yang positif.

6. Menanggulangi Resistensi terhadap Perubahan.

Pemimpin transformasional memiliki keterampilan untuk mengelola resistensi terhadap perubahan. Dengan membimbing dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang perubahan yang diusulkan, pemimpin mampu meredakan ketidakpastian dan membangun dukungan terhadap transformasi budaya organisasi.

7. Mendorong Inovasi dan Kreativitas.

Budaya organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan kreativitas. Pemimpin menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru diterima dan dihargai. Ini merangsang perkembangan solusi baru dan cara pandang inovatif untuk mengatasi tantangan organisasi. Melalui dampak-dampak ini, kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi signifikan terhadap perubahan budaya organisasi, menciptakan lingkungan yang responsif, inklusif, dan mampu berkembang menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan atau organisasi lainnya.

Analisis Temuan Studi Pustaka

Kinerja organisasi pendidikan mencakup sejumlah indikator dan dimensi yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satu aspek penting kinerja organisasi pendidikan adalah pencapaian akademis, yang mencakup nilai-nilai ujian, tingkat kelulusan, dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Peningkatan pencapaian akademis menjadi tolok ukur utama dalam menilai sejauh mana organisasi pendidikan dapat memberikan dampak positif terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa (Syamsuriadi, 2019, hlm. 871–879).

Selain itu, kepuasan siswa dan orang tua juga merupakan indikator yang signifikan dalam mengukur kinerja organisasi pendidikan. Tingkat kepuasan ini mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan siswa dan orang tua terpenuhi, mulai dari kualitas pengajaran hingga fasilitas pendidikan. Kepuasan ini bukan hanya menciptakan citra positif terhadap organisasi pendidikan, tetapi juga menciptakan hubungan yang positif antara sekolah, siswa, dan orang tua (Sohiron dkk., 2019).

Efektivitas manajerial dan operasional adalah komponen lain dari kinerja organisasi pendidikan. Hal ini mencakup kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya secara efisien, termasuk anggaran, fasilitas fisik, dan sumber daya manusia. Efisiensi dalam administrasi dan pengelolaan sumber daya mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

Penting juga untuk mempertimbangkan keterlibatan dan motivasi para staf pendidikan. Kinerja organisasi pendidikan tidak hanya tergantung pada faktor-faktor eksternal, tetapi juga pada kualitas pengajaran, kepemimpinan, dan semangat kerja dari para pendidik dan staf administratif. Peningkatan motivasi dan keterlibatan staf dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pengajaran dan dukungan terhadap siswa.

Dalam keseluruhan, kinerja organisasi pendidikan tidak hanya diukur dari aspek akademis, tetapi juga melibatkan dimensi interpersonal, administratif, dan manajerial. Kinerja yang baik menciptakan lingkungan belajar yang berdaya saing, inklusif, dan mampu menghasilkan individu-individu yang siap menghadapi tuntutan dunia modern (Bashori, 2019, hlm. 15–32).

Temuan-temuan yang Mendukung Pengaruh Positif Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil berbagai penelitian, terdapat temuan-temuan yang konsisten yang mendukung pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi dan pengembangan individu. Salah satu temuan utama adalah terkait dengan peningkatan kinerja akademis di lingkungan pendidikan. Pemimpin transformasional yang mampu membentuk visi bersama dan memberikan inspirasi kepada anggota timnya seringkali terkait dengan peningkatan pencapaian akademis, baik dari segi siswa maupun guru. Keberhasilan ini tidak hanya tercermin dalam nilai ujian, tetapi juga dalam motivasi dan dedikasi siswa terhadap pembelajaran.

Selain itu, temuan-temuan tersebut juga menyoroti dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan keterlibatan pegawai. Pemimpin transformasional, melalui gaya kepemimpinan yang memberdayakan dan memotivasi, mampu menciptakan iklim kerja yang memacu karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Pegawai yang merasa terlibat dan termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Rochaendi dkk., 2022).

Temuan-temuan empiris juga menyoroti peran penting kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mempromosikan nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan pemberdayaan individu. Sebagai hasilnya, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif terbentuk, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan.

Selanjutnya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hubungan antarpersonal di dalam organisasi. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya dapat meningkatkan kepercayaan, komunikasi, dan kerja sama, yang semuanya mendukung pencapaian tujuan bersama.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya sebuah model kepemimpinan yang efektif tetapi juga memiliki dampak positif yang nyata pada berbagai aspek kinerja organisasi dan perkembangan individu di lingkungan kerja (Anshari, 2022).

Penting untuk dicatat bahwa dampak positif kepemimpinan transformasional tidak hanya terbatas pada aspek kinerja organisasi secara umum, tetapi juga mencakup pengaruhnya terhadap perkembangan individu. Pemimpin transformasional tidak hanya memandang pegawai sebagai sumber daya, tetapi sebagai individu yang memiliki potensi unik yang dapat dikembangkan (WAHANI, t.t.).

Dalam konteks pengembangan individu, kepemimpinan transformasional terkait erat dengan peningkatan keterampilan kepemimpinan dan pengembangan potensi setiap anggota tim. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi individu melalui pelatihan, mentoring, dan pengembangan diri. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa didukung untuk tumbuh dan berkembang.

Selain itu, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk karakter dan nilai-nilai etis di dalam organisasi. Pemimpin yang memperlihatkan integritas, etika, dan kepemimpinan moral memberikan contoh positif bagi anggota timnya. Ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, tetapi juga membentuk karakter individu yang berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif.

Pengaruh positif kepemimpinan transformasional juga dapat dirasakan dalam peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai. Lingkungan kerja yang dipimpin oleh pemimpin transformasional seringkali menciptakan rasa keadilan, dukungan emosional, dan pengakuan terhadap kontribusi individu. Dalam suasana seperti ini, pegawai cenderung memiliki tingkat kepuasan dan kesejahteraan yang lebih tinggi.

Dengan mempertimbangkan semua dampak ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional membawa manfaat besar bagi organisasi, menciptakan fondasi untuk pertumbuhan, inovasi, dan keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional bukan hanya sebagai strategi manajemen, tetapi juga sebagai investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang tangguh.

Kritik dan Limitasi Studi-studi Terdahulu

Sebagai bagian dari progres penelitian, studi-studi terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional juga menerima kritik dan memiliki beberapa limitasi yang perlu diperhatikan. Salah satu kritik utama terhadap sebagian studi adalah masalah validitas konstruk dalam mengukur kepemimpinan transformasional itu sendiri. Beberapa penelitian mungkin menghadapi kesulitan dalam mengukur dengan akurat dimensi-dimensi kompleks yang terlibat dalam kepemimpinan transformasional, seperti pemberdayaan dan inspirasi. Ini bisa meragukan hasil dan kegunaan temuan dalam konteks praktis (Wiratmoko, 2021).

Selain itu, beberapa kritik muncul terkait dengan generalisasi hasil studi-studi tersebut. Sebagian besar penelitian lebih cenderung dilakukan di lingkungan bisnis, sementara aplikasi kepemimpinan transformasional di berbagai konteks organisasi, terutama di bidang pendidikan, dapat menghasilkan respons yang berbeda. Oleh karena itu, perlu berhati-hati dalam menggeneralisasi temuan dari satu konteks ke konteks lain tanpa pertimbangan yang memadai terhadap perbedaan situasional dan budaya.

Limitasi lain yang sering dihadapi adalah keterbatasan metode penelitian. Beberapa studi mungkin lebih mengandalkan pendekatan kuantitatif daripada kualitatif, mengorbankan pemahaman mendalam terhadap konteks spesifik. Di sisi lain, penelitian kualitatif mungkin cenderung lebih bersifat deskriptif dan sulit diubah menjadi rekomendasi tindakan konkret. Oleh karena itu, perlu keseimbangan yang baik antara metode penelitian untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif.

Selanjutnya, adanya faktor konteks yang kompleks juga menjadi kritik terhadap sebagian studi. Karakteristik organisasi, budaya, dan sejarah dapat berperan besar dalam memoderasi efek kepemimpinan transformasional. Beberapa penelitian mungkin tidak sepenuhnya memperhitungkan variabilitas konteks, sehingga menghasilkan generalisasi yang kurang akurat atau relevan.

Penting untuk diingat bahwa meskipun ada kritik dan limitasi, studi-studi terdahulu tetap memberikan kontribusi berharga dalam memahami peran kepemimpinan transformasional. Namun, penelitian di masa mendatang harus berusaha untuk mengatasi kritik tersebut dengan memperhatikan desain penelitian yang lebih cermat, penggunaan metode campuran, dan sensitivitas terhadap konteks organisasi yang beragam. Ini akan meningkatkan pemahaman tentang kompleksitas dan aplikabilitas kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks organisasi (Daheri & Fransiska, 2022).

Implikasi Penelitian

Kontribusi Penelitian Terhadap Pemahaman Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Organisasi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks organisasi pendidikan. Temuan studi ini dapat memperluas wawasan mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif di lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pendidikan. Dengan menyelidiki dimensi-dimensi khusus kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh dalam lingkungan pendidikan, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dan pengembangan teori yang lebih mendalam dalam konteks ini.

Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan dengan efektif di sekolah dan lembaga pendidikan akan membantu para pemimpin pendidikan dan praktisi untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih kontekstual dan relevan. Dengan menyoroti praktik terbaik dan faktor-faktor kunci yang memengaruhi kepemimpinan transformasional di pendidikan, penelitian ini dapat memberikan panduan berharga bagi pengambil keputusan dalam mengembangkan kebijakan dan praktek kepemimpinan yang berdampak positif di tingkat pendidikan (Windasari dkk., 2022).

Implikasi Praktis untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Pendidikan

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang dapat memberikan kontribusi nyata untuk peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Para pemimpin dan pengelola pendidikan dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mereka. Dengan memahami dimensi-dimensi tertentu dari kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh, mereka dapat merancang intervensi yang tepat untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan di antara staf pendidikan (Amaliah & Sakir, 2023).

Selain itu, pemahaman lebih dalam tentang dampak kepemimpinan transformasional pada kinerja organisasi pendidikan dapat membantu dalam perumusan kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Kebijakan dan program pendidikan dapat didesain dengan mempertimbangkan pentingnya pembangunan kepemimpinan transformasional, baik dalam rekrutmen dan pengembangan staf maupun dalam perencanaan strategis jangka panjang (Miranti, 2023).

Dengan menerapkan temuan ini, organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, kreativitas, dan keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah yang nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja organisasi pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, serta memberikan dampak positif pada kinerja akademis dan non-akademis di lingkungan pendidikan.

Dimensi-dimensi seperti pemberdayaan, visi bersama, dan komunikasi terbuka menjadi faktor kunci yang membedakan kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang mampu memberdayakan anggota timnya, merumuskan visi bersama yang inspiratif, dan menjaga komunikasi yang terbuka cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan bersama.

Kontribusi penelitian ini terhadap pemahaman kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan juga dapat membantu para pemimpin pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Dengan memahami dimensi-dimensi spesifik yang paling berpengaruh, para pemimpin pendidikan dapat merancang program pelatihan yang sesuai dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Penting untuk diingat bahwa penelitian ini juga mengakui adanya kritik dan limitasi, seperti validitas konstruk dan generalisasi hasil studi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu memperhatikan tantangan tersebut untuk memperdalam pemahaman mengenai kompleksitas kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan sumbangan penting dalam literatur kepemimpinan transformasional, dengan menunjukkan relevansinya dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Dengan memahami dan mengoptimalkan peran kepemimpinan transformasional, organisasi pendidikan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, dan membentuk individu yang siap menghadapi tantangan masa depan.

REFERENCES

- Afandi, M., Darwis, A., & Ariyunita, N. (2019). ... Kinerja Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Huda Maguwo, Sleman. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (1), 30–46.
- Akib, A., & Taufik, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan PLPG (Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru) Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kabupaten Kolaka Utara. *Shautut Tarbiyah*. <https://Ejournal.lainkendari.Ac.Id/Index.Php/Shautut-Tarbiyah/Article/View/2843>
- Amaliah, Y., & Sakir, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*. <https://Journal.Widyakarya.Ac.Id/Index.Php/Jrp-Widyakarya/Article/View/1014>
- Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*. <https://Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id/Index.Php/Jupumi/Article/View/243>
- Bashori, B. (2019). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (1), 15–32.
- Daheri, M., & Fransiska, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Madrasah. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <http://Www.Jiip.Stkiyapisdomp.ac.Id/Jiip/Index.Php/JiIP/Article/View/707>
- Haryanto, P., Subagyo, L., & ... (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Samarinda Utara. ... : *Jurnal Pendidikan*. <https://Jurnal.Fkip-Uwgm.Ac.Id/Index.Php/Sjp/Article/View/715>
- Mahayana, D. K. T., & Ardi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Integratif, Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Sekolah Asrama Taruna Papua -*Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <http://Jiip.Stkiyapisdomp.ac.Id/Jiip/Index.Php/JiIP/Article/View/1217>
- Meisarah, F., Rohman, S., Norrahman, R. A., Rachman, R. S., & Hasim, H. (2023). ALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF DIGITAL FLIPBOOK TEACHING MATERIALS USAGE BASED ON REALISTIC EDUCATION TO IMPROVE STUDENTS' COMMUNICATION ABILITY. *Jurnal Scientia*, 12(04), 233–239.
- Miranti, M. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH BERBASIS *JURNAL PENDIDIKAN DAN KEGURUAN*. <https://Jpk.Joln.Org/Index.Php/2/Article/View/56>

- Musafar, M. (2022). ... Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan: Manajemen Kepemimpinan Dan Pengaruhnya, Guna Menciptakan Di Lembaga Pendidikan Islam. Kepemimpinan Dalam Aksara Kawanua: Jurnal Ilmiah Jurnal.Aksarakawanua.Com. <https://jurnal.aksarakawanua.com/index.php/jakm/article/download/9/3>
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. PRODU-Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2 (1), Article 1.
- Norrahman, R. A. (2023). CHARACTER EDUCATION MANAGEMENT PLANNING IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION. Indonesian Journal Of Education (INJOE), 3(2), 275–291.
- Nurlatifah, L. (2021). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DI Â€œPerusahaan Xâ€œ PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (KECAMATAN SOLOKAN JERUK KABUPATEN Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian [Http://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/jpi/article/view/16](http://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/jpi/article/view/16)
- PURWOKO, S., ROKHMAN, A., & TOBIRIN, T. (2022). E-Leadership: Konsep Dan Pengaruh Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Pemerintahan. Repository.Unsoed.Ac.Id. [Http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/19994](http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/19994)
- Rochaendi, E., Aminudin, A., Kiyamudin, E., & Wahyudi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Stratejik Dan Manajemen Pembiayaan Terhadap Mutu Pendidikan. Dalam ... Dan Manajemen Pendidikan.
- Safinah, S., & Arifin, Z. (2021). Otoritas Kepemimpinan Karismatik Tuan Guru Dalam Membentuk Budaya Religius. Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5 (2), 311–330.
- Sallahu, S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN SARANA PRASARANA PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMP PGRI CAMPAGALOE KABUPATEN Repository.Stienobel-Indonesia.Ac.Id. [Http://repository.stienobel-Indonesia.Ac.Id.](http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/en/handle/123456789/703)
- Silahasada, A. C., Sauri, S., & ... (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kabupaten Sumedang. ... Ilmiah Ilmu Pendidikan. [Http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id/jiip/index.php/jiip/article/view/518](http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id/jiip/index.php/jiip/article/view/518)
- Sohiron, S., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Sifat Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Sebagai Kunci Keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam. Indonesian Journal Of Islamic [Http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEI/article/view/7124](http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEI/article/view/7124)
- Sulfemi, W. B. (2020). ... Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5 (2), 157
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5 (1), 332–338.
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3 (1), 55–81.
- Syakhrani, A. W., Aini, N., Norrahman, R. A., Respati, T. K., & Pramesworo, I. S. (2023). IDENTIFICATION OF BEST PRACTICES FOR PRINCIPALS WITH HIGHLY ACHIEVEMENT IN INDONESIA. Indonesian Journal Of Education (INJOE), 3(2), 257–274.
- Syamsuddin, S., Ardihansa, E., & ... (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KETUA JURUSAN TERHADAP KINERJA KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. ... : Jurnal Manajemen <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/22157>
- Syamsuriadi, S. (2019). Self Management Concept Dalam Kepemimpinan Lembaga Pendidikan. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9 (2), 871-879.
- WAHANI, S. (T.T.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta Di Kudus. Dalam Eprints.Walisongo.Ac.Id. https://eprints.walisongo.ac.id/20805/1/Tesis_1803038006_Syukron_Wahani.Pdf
- Windasari, W., Roesminingsih, E., & ... (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. ... Manajemen Pendidikan. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/5451>

- Wiratmoko, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONTRIBUSI DUDI TERHADAP MUTU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KOTA SERANG. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan. <https://Prosiding.Unma.Ac.Id/Index.Php/Semnasfkip/Article/View/559>
- Zawawi, A. H., & Sa'diyah, M. (2022). Kepemimpinan Pada Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam Di Mts. Al-Ma'tuq Cisaat Sukabumi. Reslaj: Religion Education Social <https://Journal.Laaroiba.Ac.Id/Index.Php/Reslaj/Article/View/499>