

LITERATURE REVIEW : STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SIKAP HANDARBENI GURU DI LEMBAGA PAUD

Ulfa Iriana¹, Syunu Trihantoyo², Mochamad Nursalim³, Amrozi Khamidi⁴,
Muhamad Sholeh⁵, Kaniati Amalia⁶

¹S2 Manajemen Pendidikan FIP Universitas Negeri Surabaya

²Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya

124010845055@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the transformational leadership strategies of school principals in fostering teachers' handarbeni (sense of ownership) in two early childhood education institutions: TK Ananda and TK Al Muttaqin in Driyorejo. Using a qualitative approach and case study design, data was collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis. The findings indicate that principals who apply transformational leadership principles—idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration—successfully enhance teachers' emotional engagement and sense of responsibility. Despite challenges such as resource limitations and teacher resistance, these strategies effectively build collaborative and productive work cultures. These results contribute to the development of leadership practices in education to improve school quality.

Keywords: Transformational Leadership, Sense Of Ownership, Early Childhood Education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan sikap handarbeni pada guru di dua lembaga pendidikan anak usia dini, TK Ananda dan TK Al Muttaqin di Driyorejo. Dengan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional—pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual—berhasil meningkatkan keterlibatan emosional dan rasa tanggung jawab guru. Meskipun menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi guru, strategi ini terbukti efektif dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan produktif. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan praktik kepemimpinan di bidang pendidikan untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Sikap Handarbeni, Pendidikan Anak Usia Dini

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan sangat bergantung pada keterlibatan aktif guru dalam

proses pembelajaran. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi partisipasi tersebut adalah sikap

handarbeni, yang menunjukkan rasa kepemilikan dan keterikatan emosional guru terhadap institusi pendidikan. Sikap handarbeni yang kuat akan mendorong tanggung jawab, loyalitas, serta semangat guru dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, mengembangkan sikap handarbeni di kalangan guru merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan mendukung kolaborasi. Dalam penelitian ini, sikap handarbeni diartikan berdasarkan teori self involvement, yang menekankan keterlibatan diri individu dalam lingkungan atau situasi yang mereka anggap penting secara emosional maupun psikologis. Teori ini berpendapat bahwa seseorang yang memiliki self involvement yang tinggi akan memiliki tingkat partisipasi dan keterikatan yang lebih besar terhadap tugas atau peran (Lee & Jo, 2023). Sejalan dengan teori ini, handarbeni menggambarkan keterlibatan emosional guru dengan sekolah, yang mencerminkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap institusi. Sikap handarbeni mendorong guru untuk berpartisipasi lebih aktif dan

memiliki kepedulian yang lebih besar terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah.

Survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 100 guru di Kecamatan Driyorejo mengungkapkan bahwa sebagian besar guru memiliki sikap positif terkait partisipasi mereka dalam pengelolaan sekolah. Sebanyak 70% guru merasa bangga menjadi bagian dari sekolah mereka, dan 65% merasa terlibat aktif dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah. Namun, 30% responden melaporkan perasaan kurang terlibat, yang menunjukkan masih adanya tantangan dalam penerapan sikap handarbeni di kalangan guru. Tantangan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari aspek komunikasi internal, kebijakan sekolah, maupun kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih ada peluang untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan guru secara lebih menyeluruh. Dalam hal ini, kepala sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif, di mana guru merasa dihargai dan terdorong untuk

berkontribusi lebih banyak. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pengembangan individu, memberikan inspirasi, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf, sangat relevan untuk meningkatkan sikap handarbeni di kalangan guru, karena kepala sekolah dapat menjadi figur yang memberikan arahan dan dukungan bagi guru dalam pengelolaan sekolah (Northouse, 2021).

Dalam kajian literatur sebelumnya, kepemimpinan transformasional telah terbukti sebagai pendekatan yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru di sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin dan pengikut saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, pemimpin bertindak sebagai teladan (*idealized influence*), memotivasi (*inspirational motivation*), mendorong pemikiran kreatif (*intellectual stimulation*), dan memberikan perhatian individu (*individualized consideration*) kepada pengikut mereka. Melalui keempat dimensi ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan menginspirasi, sehingga guru lebih

termotivasi untuk berpartisipasi aktif dan terlibat dalam pengelolaan sekolah (Northouse, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja guru. Sebuah penelitian oleh (Permatasari, 2023) menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepercayaan dan komitmen guru terhadap sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Penelitian lain menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis guru melalui kepemimpinan transformasional, seperti kebutuhan akan otonomi, hubungan, dan kompetensi, dapat mengurangi kejenuhan kerja dan meningkatkan keterlibatan emosional guru di sekolah. Hal ini sejalan dengan teori *self-determination* di mana kepemimpinan yang memberikan dukungan terhadap kebutuhan dasar ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung keterlibatan guru (Kanat-Maymon et al., 2020).

Khusus dalam konteks Indonesia, beberapa studi juga mendukung temuan tersebut. Di sekolah-sekolah di Indonesia, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berhubungan erat dengan meningkatnya keterlibatan dan semangat kerja guru (Suryadi & Rahman, 2018). Kepala sekolah yang mampu memotivasi guru melalui komunikasi yang baik dan pemberian kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mampu mendorong peningkatan rasa handarbeni dan tanggung jawab terhadap sekolah. Penelitian oleh (Santoso, 2021) di beberapa sekolah dasar di Jawa Timur juga menemukan bahwa guru yang memiliki rasa handarbeni cenderung lebih loyal dan aktif dalam mengikuti program-program sekolah, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik. Penelitian ini menunjukkan pentingnya rasa handarbeni dalam membentuk iklim sekolah yang kolaboratif dan produktif, di mana guru tidak hanya menjalankan tugas mereka secara teknis, tetapi juga merasa terlibat secara emosional dan intelektual dalam setiap aspek pengelolaan sekolah.

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki peran krusial dalam membangun sikap handarbeni atau self-involvement pada guru di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi melalui komunikasi yang baik, dukungan pribadi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap sekolah. Guru yang merasa dihargai dan terlibat secara aktif tidak hanya menjalankan tugasnya secara teknis tetapi juga memiliki keterlibatan emosional yang lebih mendalam. Di Indonesia, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah sering kali menghasilkan semangat kerja yang lebih tinggi pada guru. Kepala sekolah yang memberi kesempatan bagi guru untuk menyampaikan ide dan berkontribusi dalam pengelolaan sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan produktif. Sikap handarbeni yang tinggi membuat guru lebih loyal dan partisipatif dalam kegiatan sekolah, baik dalam program akademik maupun non-akademik, sehingga meningkatkan keterikatan para guru dengan visi sekolah secara keseluruhan.

Meskipun telah ada banyak penelitian yang menunjukkan manfaat kepemimpinan transformasional, masih ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh sekolah dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah resistensi dari sebagian guru yang mungkin kurang terbiasa dengan pendekatan yang partisipatif dan kolaboratif. Penelitian terbaru oleh (Zebua et al., 2024) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan sangat efektif dalam mengurangi resistensi guru melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan dan dukungan kepala sekolah dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional mendorong keterlibatan guru secara lebih aktif, terutama ketika mereka merasa mendapatkan dukungan dan arahan yang jelas dari kepala sekolah. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kolaboratif dengan komunikasi dua arah akan meningkatkan sikap positif guru terhadap inovasi dan pembaruan budaya di sekolah. Melalui pendekatan ini, tantangan dalam penerapan kepemimpinan

transformasional, seperti kesenjangan komunikasi, dapat dikurangi, sehingga terbentuk budaya sekolah yang inklusif dan mendukung perubahan.

Peran krusial kepemimpinan transformasional dalam mengurangi resistensi guru dan menciptakan lingkungan kolaboratif juga tercermin dalam praktik di TK Ananda. Sebagai sekolah penggerak yang terpilih sejak tahun 2022, TK Ananda telah berupaya menerapkan pendekatan ini untuk menghadapi berbagai tantangan, termasuk adaptasi terhadap perubahan dan peningkatan keterlibatan guru. Implementasi program tersebut kini memasuki tahun ketiga, di mana TK Ananda terus menunjukkan kemajuan signifikan dalam aspek kurikulum dan manajemen sekolah. Kepala sekolah di TK Ananda mendorong keterlibatan guru secara menyeluruh dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sekolah, sehingga tercipta rasa handarbeni yang lebih kuat di kalangan guru.

Sementara itu, TK Al Muttaqin, yang telah berdiri sejak tahun 2003, telah menjalankan berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan kreativitas dan potensi anak didik. Sekolah ini terkenal dengan

pendekatannya yang tidak hanya menekankan pada akademik, tetapi juga pada program-program yang mengedepankan nilai-nilai spiritual dan sosial. Program-program inovatif yang ditawarkan oleh TK Al Muttaqin mendorong keterlibatan aktif guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan, serta menciptakan lingkungan yang kolaboratif di mana guru dan siswa dapat berkembang secara maksimal.

Penelitian ini sangat krusial karena diharapkan dapat mengungkap strategi-strategi konkret yang digunakan oleh kepala sekolah di TK Ananda dan TK Al Muttaqin Driyorejo dalam mengembangkan sikap handarbeni di kalangan guru melalui pendekatan kepemimpinan transformasional. Dengan paparan praktik-praktik terbaik dari kedua sekolah tersebut, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mendokumentasikan keberhasilannya, tetapi juga memberikan pedoman yang aplikatif bagi lembaga pendidikan lain yang ingin meningkatkan keterlibatan dan sikap memiliki/self-involvement di kalangan guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi sekolah-

sekolah lain yang berupaya menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif, mendukung, dan inovatif, guna mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan sikap handarbeni di kalangan guru. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara holistik fenomena yang terjadi di dua lembaga pendidikan, yaitu TK Ananda dan TK Al Muttaqin di Driyorejo. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional di kedua sekolah serta relevansinya dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf untuk menggali pengalaman dan perspektif mereka terkait kepemimpinan

transformasional. Observasi partisipatif memberikan wawasan langsung tentang interaksi sosial dan dinamika manajerial kepala sekolah dalam kegiatan seperti rapat, pelatihan, dan program pengembangan profesional. Selain itu, analisis dokumentasi melibatkan pengkajian laporan kegiatan, kebijakan sekolah, dan bukti visual seperti foto untuk memperkuat data primer.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode tematik. Tahap awal analisis melibatkan pengorganisasian data dan pengkodean untuk mengidentifikasi tema utama, seperti motivasi, kolaborasi, dan inovasi. Selanjutnya, triangulasi data dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan validitas temuan. Validasi juga diperkuat melalui audit trail untuk memastikan bahwa proses penelitian dapat ditelusuri dan diverifikasi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional untuk membangun rasa kepemilikan (handarbeni) di

kalangan guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis pada literatur kepemimpinan pendidikan, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inovatif, dan kolaboratif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam konteks ini, penelitian terdahulu memberikan landasan teoritis dan empiris yang penting untuk memahami bagaimana kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional untuk membangun rasa handarbeni di kalangan guru. Studi-studi ini berfokus pada berbagai dimensi, seperti pengaruh motivasi inspiratif, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, serta bagaimana elemen-elemen tersebut berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, ulasan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya akan membantu menempatkan hasil penelitian ini dalam kerangka yang lebih luas dan memberikan gambaran

tentang relevansi temuan terhadap literatur yang sudah ada.

Pembahasan berikut akan mengulas beberapa penelitian terdahulu yang relevan, dengan fokus pada kesamaan dan perbedaan dalam konteks, metode, dan temuan. Ulasan ini tidak hanya berfungsi untuk membandingkan hasil penelitian, tetapi juga untuk menunjukkan bagaimana temuan ini dapat memperkuat atau melengkapi literatur yang ada, khususnya dalam kaitannya dengan pengembangan sikap handarbeni melalui pendekatan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional telah menjadi topik yang banyak diteliti dalam konteks pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kualitas guru dan hasil belajar siswa. Pada pendidikan anak usia dini (TK), sikap handarbeni guru, yang mencerminkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap institusi, merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Artikel ini bertujuan untuk mengulas dan membandingkan berbagai penelitian tentang strategi kepemimpinan transformasional

dalam konteks pendidikan, serta mengintegrasikan temuan-temuan relevan untuk menghasilkan wawasan baru terkait pengembangan sikap handarbeni guru di TK.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan individu melalui pemberdayaan, inspirasi, dan komunikasi visi yang jelas. Teori Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa pendekatan ini terdiri dari empat komponen utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dalam pendidikan, pendekatan ini memungkinkan kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk berinovasi. Misalnya, penelitian (Wiyono, 2023) menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Madrasah Aliyah mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pemberdayaan serta komunikasi visi bersama. Penelitian lain oleh (Faruq, 2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional meningkatkan

keterampilan profesional dan kolaborasi antar guru.

Sikap guru, termasuk sikap handarbeni, sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang didukung oleh kepala sekolah. Menurut Northouse (2019), kepala sekolah yang memberikan dukungan emosional dan mendorong keterlibatan aktif guru dapat memperkuat rasa tanggung jawab guru terhadap institusi. Dalam hal ini, penelitian (Da'as, 2023) mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang menunjukkan empati berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga memperkuat sikap guru terhadap sekolah. Hal serupa juga ditemukan oleh (Mahayana, 2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong budaya kerja inovatif dan meningkatkan motivasi guru.

Motivasi guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat ditingkatkan melalui strategi transformasional yang melibatkan penghargaan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan dukungan untuk pengembangan profesional. Deci dan Ryan (1985) menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan psikologis guru untuk meningkatkan motivasi mereka.

Penelitian Ahmad et al. (2023) menunjukkan bahwa pemberian inspirasi dan stimulasi intelektual oleh kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian Basavaraj Somanahalli (2019) menggarisbawahi pentingnya intervensi berbasis Self-Instructional Material (SIM) dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru melalui pengurangan stres dan peningkatan motivasi.

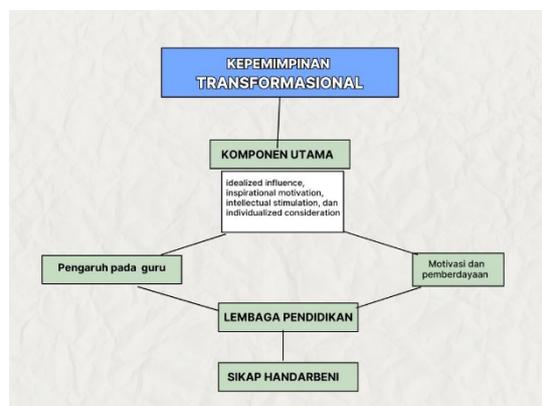
Dalam pendidikan anak usia dini, peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional lebih menekankan pada pembentukan hubungan emosional dan pemberdayaan guru secara personal. Menurut (Olateju Jumoke Ajanaku1 and Welma Lubbe, 2023), pendekatan ini sangat relevan di TK karena kebutuhan lingkungan belajar yang berbasis perhatian dan kedekatan emosional. Penelitian (Marliyani et al., 2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memberdayakan guru dapat berhasil mengimplementasikan perubahan besar, seperti Kurikulum Merdeka. Penelitian (wardani, 2024) juga menegaskan bahwa kepemimpinan

transformasional meningkatkan komitmen profesional guru, yang relevan dengan pengembangan sikap handarbeni.

Berbagai penelitian menunjukkan kesamaan dalam pentingnya pemberdayaan, motivasi, dan komunikasi visi sebagai strategi utama kepemimpinan transformasional. Hampir semua penelitian menyoroti bahwa dukungan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja dan sikap guru. Namun, perbedaannya terletak pada fokus masing-masing penelitian. Pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti penelitian (Wiyono, 2023), strategi transformasional lebih difokuskan pada pengembangan profesional formal dan penggunaan teknologi. Sebaliknya, di TK, pendekatan ini lebih diarahkan pada interaksi interpersonal dan dukungan emosional.

Hasil integrasi temuan di atas mengindikasikan bahwa strategi kepemimpinan transformasional yang efektif untuk meningkatkan sikap handarbeni guru di TK melibatkan elemen-elemen berikut: (1) membangun hubungan emosional yang kuat dengan guru, (2) mengembangkan program

pemberdayaan yang relevan dengan kebutuhan pendidikan anak usia dini, dan (3) melibatkan guru dalam pengambilan keputusan strategis. Strategi-strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan rasa memiliki, dan memotivasi guru untuk berkontribusi lebih terhadap institusi. Diagram berikut memberikan ilustrasi tentang hubungan antara komponen utama kepemimpinan transformasional, motivasi dan pemberdayaan guru, serta dampaknya terhadap sikap handarbeni di lingkungan pendidikan.



Gambar 3.1 : Diagram alur kepemimpinan Transformasioal

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak positif terhadap sikap dan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Dalam konteks TK, strategi ini perlu disesuaikan dengan kebutuhan emosional dan profesional guru untuk

mendukung pengembangan sikap handarbeni. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan model kepemimpinan transformasional yang spesifik dan aplikatif dalam lingkungan TK.

DAFTAR PUSTAKA

- Da'as, R. (2023). Between principals' and a teacher's perspective taking: the role of transformational and transactional leadership styles. *International Journal of Leadership in Education*, 26(4), 722–744.
- Faruq, M. H. Al. (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>
- Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, 38(4), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003>
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: the mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- Mahayana. (2022). *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*.
- Marliyani, T., Irianto, D. M., & ... (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Naturalistic: Jurnal Kajian* <https://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/3927>
- Northouse, P. G. (2021). *Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications, Inc.
- Olateju Jumoke Ajanaku1 and Welma Lubbe. (2023). *Applying Transformational Leadership in Nursing through the Lens of Kouzes and Posner Leadership Practices*.
- Permatasari, F. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944. <https://doi.org/https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>
- Santoso, D. (2021). *Pembentukan Karakter Disiplin dan Perilaku Siswa Melalui Kegiatan Tahfizh Al-Qur'an di SD Alam Insan Mulia Kota Lubuklinggau*. repository.iainbengkulu.ac.id. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/6912>
- wardani. (2024). *Strategy To Increase Teachers' Professional Commitment Through Strengthening Transformational Leadership, Personal Value And Job Satisfaction*.
- Wiyono, B. (2023). Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Bojonegoro dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Indonesian Journal of Teaching and Learning (INTEL)*, 2(4), 575–589. <https://doi.org/10.56855/intel.v2i4>

.902

Zebua, E. T., Ndraha, A. B., Lahagu,
P., & Hulu, F. (2024). *Upaya
Pemerintah Dalam Mengelola
Diversity Sumber Daya Manusia
Di Kecamatan Gunungsitoli
Barat.* 5(4), 650–664.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v5i4.803>