

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA PERTIWI 1 PADANG**

Marina Elfera<sup>1</sup>, M. Giatman<sup>2</sup>, Yuliarma<sup>3</sup>, Joni Mardizal<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Pendidikan Teknologi Kejuruan, FT, Universitas Negeri Padang,

<sup>2</sup>Pendidikan Teknologi Kejuruan, FT, Universitas Negeri Padang,

<sup>3</sup>Ilmu Kesejahteraan Keluarga, FPP, Universitas Negeri Padang,

<sup>4</sup>Teknik Sipil, FT, Universitas Negeri Padang,

<sup>1</sup>marinaelfera010300@gmail.com, <sup>2</sup>giatman@ft.unp.ac.id,

<sup>3</sup>yuliarmaincim@yahoo.com, <sup>4</sup>jonni.mardizal@ft.unp.ac.id

### **ABSTRACT**

*The problem examined in this study is the sub-optimal performance of teachers at SMA Pertiwi 1 Padang. This is indicated by the fact that the realization of teacher performance has not yet met the planned targets, which is caused by the sub-optimal leadership of the school principal. This study consists of two variables: the school principal's transformational leadership style (X) and teacher performance (Y). The objectives of this research are to obtain a description of the school principal's transformational leadership style, to obtain a description of the level of teacher performance, and to determine whether there is an influence of the school principal's transformational leadership style on teacher performance. The method used in this research is the explanatory survey method. The data collection technique is through distributing questionnaires using a Likert scale model, which is analyzed using simple regression. The population is 58 teachers at SMA Pertiwi 1 Padang. The data analysis technique used is simple linear regression test. Based on the research results, it was found that the school principal's transformational leadership style is in the effective category and teacher performance is in the moderate category. Furthermore, the data obtained has a linear pattern. The hypothesis test results show that the school principal's transformational leadership style has a positive influence on teacher performance at SMA Pertiwi 1 Padang.*

*Keywords: transformational leadership style, school principal, teacher performance*

### **ABSTRAK**

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja guru di SMA Pertiwi 1 Padang. Hal tersebut ditandai dengan pencapaian kinerja guru dalam realisasinya belum sesuai dengan target yang direncanakan yang disebabkan oleh belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai adanya gaya kepemimpinan transformasional kepala

sekolah, memperoleh gambaran mengenai adanya tingkat kinerja guru, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatory survey. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket dengan model skala *likert*, yang dianalisis menggunakan regresi sederhana. Populasi yaitu 58 orang guru di SMA Pertiwi 1 Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori efektif dan kinerja guru berada pada kategori sedang. Selanjutnya, data yang diperoleh berpola linier. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Pertiwi 1 Padang.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, kinerja guru

### **A. Pendahuluan**

Pemerintah Indonesia secara berkelanjutan berupaya keras menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, dan jalur utama untuk mencapai hal tersebut adalah melalui pendidikan yang terencana. Sejalan dengan amanat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kekuatan spiritual, kecerdasan, kepribadian, serta keterampilan yang relevan bagi bangsa dan negara.

Namun, seiring dengan akselerasi revolusi teknologi informasi dan komunikasi, dunia pendidikan mengalami transformasi signifikan. Tuntutan terhadap tenaga

pendidik saat ini menjadi jauh lebih kompleks, tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan tetapi juga pada kemampuan adaptasi, inovasi, dan pembangunan karakter siswa. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan memiliki keharusan untuk memastikan peningkatan kualitas dan mutu pendidikan yang salah satunya diukur melalui kinerja guru yang optimal.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang memiliki peran sentral adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini didasarkan pada peran Kepala Sekolah yang bertindak sebagai motor penggerak, motivator, dan pengarah bagi seluruh staf, yang secara langsung memengaruhi lingkungan kerja dan

etos profesional guru. Pendapat *Armstrong dan Baron (2005)* menegaskan bahwa di antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja—seperti *personal factor, system factor, dan team factor*—leadership factor memiliki daya ungkit yang signifikan.

Kepala Sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab dalam mengendalikan dan memberdayakan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut *Yukl (2013)*, kepemimpinan yang efektif harus mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya agar secara sukarela mengerahkan energi spiritual, emosional, dan fisik mereka untuk mencapai misi organisasi. Dalam konteks ini, Gaya Kepemimpinan Transformasional dianggap paling relevan karena berfokus pada perubahan nilai dan keyakinan guru agar mereka melampaui kepentingan diri sendiri demi kepentingan sekolah.

Berdasarkan latar belakang, fenomena kesenjangan kinerja, dan tinjauan literatur mengenai pentingnya faktor kepemimpinan, secara khusus penelitian ini mempertanyakan tentang: Bagaimana pengaruh gaya

kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pertiwi 1 Padang? Dengan demikian, tujuan inti dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengukur, dan membuktikan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap peningkatan kinerja guru pada institusi tersebut.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory survey*. Metode ini dianggap tepat karena penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner. Responden adalah guru di SMA Pertiwi 1 Padang sebanyak 58 orang.

Instrumen pengumpulan data berupa angket kuisisioner. Kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dijabarkan dari empat indikator yaitu pengaruh idealisme, motivasi, inspirasi, simulasi intelektual, pertimbangan pribadi yang terdiri atas 12 item, dan kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja guru yang

dijabarkan dari lima indikator yaitu kualitas kerja, ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, komunikasi yang terdiri atas 15 item.

Statistik deskriptif menggunakan skor rata-rata yang digunakan untuk memperoleh gambaran tingkat persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi ganda dan korelasi *product moment* yang digunakan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan pendahuluan dan tinjauan pustaka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru maka hipotesis pada penelitian dapat dikembangkan sebagai berikut: Hipotesis (Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru).

### **C.Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bagian ini menyajikan temuan secara ringkas dan lugas, dilanjutkan dengan analisis mendalam, interpretasi teoritis, dan komparasi

dengan penelitian terdahulu untuk memperoleh kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini melibatkan 58 guru sebagai responden di SMA Pertiwi 1 Padang. Hasil analisis deskriptif digunakan untuk menentukan tingkat persepsi responden terhadap kedua variabel.

**Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)**, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa persepsi 58 guru SMA Pertiwi 1 Padang terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah secara keseluruhan berada pada kategori efektif dengan skor rata-rata mencapai 3,40.

**Tabel 1 Kecenderungan Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

<i>N</i> <i>o</i>	Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
1	Pengaruh Idealisme	1-3	3,32	Cukup Efektif
2	Motivasi Inspirasi	4-6	3,45	Efektif
3	Stimulasi Intelektual	7-9	3,46	Efektif
4	Pertimbangan Pribadi	10-12	3,36	Cukup Efektif
<b>Rata-rata</b>			<b>3,40</b>	<b>Efektif</b>
Skor tertinggi			gaya	

kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada simulasi intelektual. Hal ini memiliki makna

bahwa kepala sekolah mampu memberikan rangsangan yang baik terhadap guru-guru, sehingga guru mampu mengerjakan setiap tugas yang diembannya dengan baik, berkat adanya simulasi intelektual yang baik dari kepala sekolah. Skor terendah adalah pengaruh idealisme. Hal ini memiliki makna bahwa kepala sekolah tidak bisa selalu memberikan perhatian pada setiap guru. Disimpulkan persepsi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Pertiwi 1 Padang secara keseluruhan dikategorikan efektif.

**Kinerja Guru (Y)**, skor rata-rata mencapai 3,37. Apabila disesuaikan dengan skala penafsiran pada tabel skala likert maka dikategorikan sedang. Disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

<b>Tabel 2 Kecenderungan Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)</b>				
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Penafsiran</b>
1	Kualitas kerja	1-4	3,35	Sedang
2	Ketetapan kerja	5-6	3,29	Sedang
3	Inisiatif kerja	7-9	3,43	Tinggi
4	Kemampuan kerja	10-12	3,41	Tinggi
5	Komunikasi	13-15	3,32	Sedang
<b>Rata-rata</b>			<b>3,37</b>	<b>Sedang</b>

Skor tertinggi kinerja guru berada pada inisiatif dalam kerja. Hal

ini memiliki makna bahwa guru memiliki tingkat inisiatif dalam bekerja sudah tinggi. Indikator kinerja guru terendah berada pada ketetapan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa guru masih kurang atau belum optimal dalam melaksanakan ketetapan kerja. Disimpulkan persepsi di SMA Pertiwi 1 Padang secara keseluruhan dikategorikan sedang.

**Hipotesis** Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebagai Determinan Kinerja Guru, Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan menggunakan regresi ganda (*multiple regression*). Berdasarkan  $F_{hitung}$  yang diperoleh, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $56,2706 > 4,0343$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Besarnya korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,813. Hasil nilai perhitungan korelasi terdapat pada rentang 0,800

-1,00 ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada kategori sangat kuat.

Persamaan regresi ganda untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah:  $Y = 1,061 + 0,813 (X)$ . Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru begitupun sebaliknya. Koefisien determinan variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yang diperoleh yaitu sebesar 52,95 % dan sisanya sebesar 47,05 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Gaya Kepemimpinan** adalah kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk memberikan dampak pada orang lain, sehingga mereka dapat mencapai tujuan dan alasan secara efektif. Hal ini menyiratkan bahwa inisiatif pada dasarnya mencakup

komponen: individu yang dapat memberikan dampak, individu yang dapat terkena dampak, dan adanya latihan khusus atau kemajuan kegiatan dalam mencapai tujuan hierarki (Musfah, 2022). Seperti yang ditunjukkan oleh Wahjosumidjo, seorang pionir dapat diibaratkan sebagai pemimpin sebuah ansambel yang akan membawakan nada-nada dan musik yang ramah dan terfasilitasi pada ritme yang tepat melalui upaya gabungan dari para pemain yang memainkan alat musik yang berbeda. Kepala sekolah harus mempunyai pilihan untuk mempengaruhi bawahannya dengan caranya sendiri (Soim, 2020).

(Adinata, 2015) menyatakan bahwa gaya inisiatif adalah cara berperilaku atau strategi yang dipilih dan dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pertimbangan, sentimen, mentalitas dan perilaku individu dan bawahan. Gaya inisiatif adalah kualitas individu dalam mempengaruhi orang lain atau asosiasi, sehingga orang lain bersedia dan siap untuk menggerakkan dan meniru mentalitas dan karakter mereka sendiri untuk mencapai tujuan (Ali, 2015). Gaya kepemimpinan dipandang sebagai perpaduan berbagai kualitas, karakteristik, dan cara berperilaku yang

digunakan oleh pionir untuk bekerja sama dengan bawahannya. Gaya otoritas merupakan tokoh utama suatu sekolah, dan gaya inisiatiflah yang dapat membawa sekolah mencapai visi dan misi yang diungkapkannya (Sugianto, 2017). Keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya digambarkan sebagai kombinasi konsisten antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku. Artinya gaya inisiatif adalah tingkah laku dan sistem karena perpaduan antara akal, kemampuan, mentalitas yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Minsih, 2019) bahwasanya setiap inisiatif hierarki yang dimotori oleh seorang pionir mempunyai gaya administrasi tertentu dalam mendorong perkumpulan tersebut. Keunikan gaya ini dapat tercermin pada gaya administrasi yang umumnya bersifat koordinatif (gaya kursus), yang bersama bawahannya menciptakan latihan kerja dalam kerangka tujuan peningkatan kerja. Seorang pionir mempunyai keunikan dalam memupuk inisiatifnya dengan cara mendukung (support style). Hal-hal yang berdampak positif dan memberikan

peluang kepada bawahan untuk membina unsur-unsur yang dihadapinya. Pelopor juga memiliki gaya partisipatif, yaitu berpartisipasi dalam menciptakan berbagai sistem kerja koordinasi, pelatihan, penilaian dan inisiatif dalam mencapai tujuan arahan otoritas dengan latihan kerja yang akan datang dengan keselarasan administrasi yang diselesaikan dengan bawahannya.

(Asbari, 2019) kepemimpinan ialah pola perilaku manajerial yang dirancang untuk mengintegrasikan kepentingan dan pengaruh pribadi atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. (Asbari, 2019) juga mengemukakan bahwa gaya inisiatif dapat dicirikan sebagai jenis hubungan yang digunakan oleh seseorang untuk membuat individu bekerja sama untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama. Dilihat dari gaya otoritas masa kini, gaya administrasi dapat digolongkan sebagai berikut: (1) gaya administrasi inovatif, (2) gaya otoritas kondisional, (3) inisiatif berbasis budaya, (4) inisiatif menawan, dan (5) administrasi visioner. (Harris, 2007).

**Gaya Kepemimpinan Transformasional** hadir untuk menjawab kesulitan-kesulitan di masa yang sarat dengan perubahan. Masa yang kita hadapi sekarang

bukanlah masa dimana manusia mengakui segala yang terjadi pada dirinya, namun masa dimana manusia bisa menegur dan meminta apa yang pantas atas apa yang diberikan kepada umat manusia. Kekuasaan yang inovatif bukan hanya sekedar kebutuhan akan rasa percaya diri, namun juga mengembangkan perhatian para pemimpin untuk melakukan yang terbaik sesuai dengan fokus para eksekutif dan kemajuan administrasi yang memandang individu, eksekusi dan pertumbuhan otoritatif sebagai sisi-sisi yang umumnya menarik.

(Sofyan, 2021) "kepemimpinan transformasional berarti mengubah pendukung atau bawahan yang diarahkan untuk mendorong pergantian peristiwa secara hierarkis." Dengan cara ini, seorang kepala sekolah dikatakan menerapkan standar administrasi yang inovatif, jika ia dapat mengubah energi aset; dua individu, instrumen, dan keadaan untuk mencapai tujuan perubahan sekolah. Selain itu, menurut (Rofiq, 2019) dalam melaksanakan administrasi terobosan, ada 10 (sepuluh) standar kewenangan terobosan yang harus diperhatikan, yaitu: (1) Visi pemimpin

jelas dan tersampaikan kepada bawahan; (2) Kesadaran bawahan akan pentingnya dan arti penting tugas pekerjaannya; 3) Orientasi untuk mencapai visi bersama; 4) Sifat kepeloporan terhadap perubahan; 5) Pengembangan potensi diri secara terus-menerus; 6) Terjadinya proses pembelajaran pada bawahan; 7) Proses pemberdayaan potensi bawahan; 8) Proses pengembangan inovasi dan kreativitas; 9) Terwujudnya budaya kerjasama dalam organisasi; dan 10) Terciptanya organisasi yang kondusif.

mempertimbangkan kebutuhan mereka. Para pemimpin yang memusatkan administrasi inovatif berkonsentrasi secara eksplisit pada pengembangan pengaturan nilai umum bawahan, meningkatkan kualitas, kemampuan, dan tingkat inspirasi mereka. Inisiatif terobosan terjadi sebagai bidang kekuatan bagi para pendukung dan pionir, untuk menumbuhkan pemahaman yang masuk akal sehubungan dengan tingkat inspirasi, nilai-nilai dan kepentingan. (BK, 2019) menyatakan bahwa terobosan kewenangan menunjukkan pelaksanaan pemerintahan yang tiada tandingannya. Transformasional kepemimpinan,



menurut (Avolio, 2015), terjadi ketika pemimpin memperluas atau meningkatkan kepentingan pekerja. Orang-orang yang merupakan pemimpin transformasional memastikan bahwa karyawan selalu memiliki kesempatan untuk menerima imbalan yang berwujud dan tidak berwujud, sehingga memaksimalkan kemampuan organisasi dan manusia mereka. Gaya administrasi ini sangat berguna dalam membangun iklim eksekusi yang ideal dan lebih jauh lagi mengartikulasikan visi yang meyakinkan yang bekerja pada eksekusi hierarkis secara umum (Hendriani, 2023).

#### **D. Kesimpulan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Demikian pula halnya dengan korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki korelasi yang sangat kuat. Dengan demikian implikasi yang dapat diambil dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang lebih baik, perlu adanya peningkatan dari gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tranzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 9(2), 136-157.
- Agustin. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20-25.
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru (Principal transformational leadership style to teacher performance). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176–181. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Handbook of Management and Leadership : Improving*

- |  |  |
|--|--|
| <p>Performance. Kogan Page Publishers.</p> <p>Ali, S. N. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lambaro Angan. <i>Jurnal Administrasi Pendidikan</i>, 116-127.</p> <p>Asbari, M. S. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture. <i>Performance in Packaging Industry, Scholars Journal of Economics, Business and Management</i>, 6(12), 577-582.</p> <p>Bernardin, H. John. (2003). <i>Human Resources Management: An Experiential. pproach, 3rd Edition.</i>, McGraw ill/Irwin, New York</p> <p>BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. <i>Wahana Karya Ilmiah Pendidikan</i>, 3(01).</p> <p>Engkoswara dan Komariah Aan. (2011). <i>Administrasi Pendidikan</i>. Bandung: Alfabeta</p> | <p>Luhans, F. (2005). <i>Perilaku Organisasi</i>. Yogyakarta: Andi</p> <p>Hendriani, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto. <i>Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia</i>, 2(2), 153-158.</p> <p>Minsih, M. d. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. <i>Profesi Pendidikan Dasar</i>, 6(1), 29-40.</p> <p>Mulyasa, E. (2007). <i>Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Mnyenangkan</i>. Bandung: Rosdakarya</p> <p>Rahmi, Sri (2014) <i>Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi ibidang Pendidikan</i>. Jakarta: Mitra Wacana Media.</p> <p>Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. <i>Jurnal Penelitian Agama</i>, 20(2), 203-226.</p> <p>Sofyan, A. &amp;. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala</p> |
|--|--|

Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu An Naas di Kota Binjai. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 1127-1138.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional. Jakarta : Kementerian Pendidikan nasional.

Sugianto, M. (2017). Evaluasi Gaya Kepemimpinan CEO dalam Mencapai Kesuksesan Start-up Business Mahasiswa di Universitas Ciputra. *Jurnal Manajemen Start-up Bisnis*, 1(6).

Soim, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di (SMA) Negeri 4 Palu. *Doctoral dissertation, IAIN Palu*.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8<sup>th</sup> ed.). Pearson Education Limited.

Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB), 58(1), 141-146.