

## Studi Analisis Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Transformatifional Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Titik Wijayanti<sup>1\*</sup>, Hidayatullah<sup>1</sup> Benny Prasetya<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Muhammadiyah University of Sidoarjo

<sup>2</sup>STAI Muhammadiyah Probolinggo

e-mail corespondensi: [prasetyabenny@gmail.com](mailto:prasetyabenny@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalisme Guru di SMA negeri Maron Probolinggo. Penelitian ini kuantitatif menggunakan populasi semua seluruh guru SMA Negeri Maron. Besar sampel seluruhnya adalah 43 guru. Proses pengambilan data menggunakan angket dengan skala jawaban 1-4. Item yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah item yang memenuhi kriteria analisis konstruk, dan memiliki status valid. Reliabilitas dihitung dengan menggunakan teknik alpha Cronbach. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dengan tingkat kontribusi sebesar 84,7 %.

**Kata kunci:** kepemimpinan, Transformatifional, Profesionalisme

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of the principal's transformational leadership on teacher professionalism at SMA Negeri Maron Probolinggo. This quantitative study used a population of all teachers of SMA Negeri Maron. The total sample size is 43 teachers. The data collection process uses a questionnaire with an answer scale of 1-4. Items used to collect data are items that meet the criteria of construct analysis, and have a valid status. Reliability was calculated using the Cronbach alpha technique. The data were analyzed using a simple regression technique to test the research hypothesis. The results showed that there was a significant influence between the principal's transformational leadership style on teacher professionalism with a contribution rate of 84.7%.*

**Keywords:** leadership, Transformational, Professionalism

### PENDAHULUAN

Permasalahan dalam dunia pendidikan membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun karakter, peran kepala sekolah yang sangat penting dalam pendidikan menjadikan kepala sekolah sebagai ujung tombak suatu organisasi pendidikan (Ribuwati et al., 2019; Shrestha, 2019). Kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan melaksanakan administrasi sekolah, bertanggung jawab atas sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat melaksanakan tugas pendidikan (Ekosiswoyo, 2007; Nguyen et al., 2017).

Secara konseptual, penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh pemerintah dan swasta sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menerapkan sistem tersebut. Kualitas profesionalisme pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional pada tingkat satuan pendidikan merupakan prasyarat mutlak, guna tercapainya proses pendidikan dan pembelajaran yang bermutu (Diyah, 2017; Bukhari, 2012).

Bentuk kepemimpinan yang diterapkan harus mampu menciptakan perubahan menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah. Memberikan perubahan yang menghasilkan energi positif dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan menginspirasi bawahan. Melaksanakan tugas kepala sekolah, mampu melaksanakan tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memainkan

peran kepemimpinannya agar dapat memberikan visi yang menarik, kemampuan mempengaruhi orang lain dengan kepribadian yang ideal sebagai ciri kepemimpinannya, menginspirasi dan memotivasi bawahannya, merangsang bawahannya untuk kreatif dan inovatif, dan memperkuat komitmen antara pemimpin dan bawahan (Ansar et al., 2019; Aunga & Masare, 2017)

Kepemimpinan kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah (Suyatno; Jumintono; Asih; Mardati; Wantini, 2019; Sulyadi, 2018). Mengingat tugas yang cukup berat yang harus dilakukan oleh seorang guru sudah selayaknyaguru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik dan memiliki motivasi kerja yang cukup. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengoptimalkan proses belajar mengajar di kelas dengan melaksanakan program penataran untuk meningkatkan kompetensi guru, pengenalan metode baru dalam pembelajaran, serta perbaikan dan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan (Sabanci, 2018).

Gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah berdampak positif pada lembaga madrasah (Nursaid, 2020; Andriani et al., 2018). Kemampuan kepala sekolah dalam menyelenggarakan program membawa suasana pendidikan positif yang tidak membosankan baik bagi guru maupun siswa di lingkungan madrasah. Selain itu, gaya ini dapat berdampak positif terhadap kepuasan guru di madrasah. Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru (Budi, 2018; Sauri et al., 2018; Kartini, 2019). Kompetensi ini memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja guru. Ketika motivasi kerja guru semakin baik, maka kinerja guru dalam mendidik dan menjalin hubungan sosial dengan guru dan tenaga kependidikan lainnya semakin baik. Kontribusi positif gaya kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru dapat menyebabkan peningkatan efektivitas sekolah karena guru memiliki semangat dan loyalitas kepada sekolah.

Penelitian ini untuk menjelaskan analisis terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan profesionalisme guru. Permasalahannya adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dan berharga pada pengikut. Ini adalah gaya kepemimpinan yang mengarah pada perubahan yang positif bagi pengikut. Pemimpin transformasional antusias, bersemangat, dan energik. Para pemimpin ini terlibat dan peduli dalam setiap proses dan mereka selalu fokus dalam membantu setiap anggota kelompok. Pemimpin transformasional fokus pada transformasi orang lain untuk saling membantu, menjadi harmonis dan mendorong, untuk saling memperhatikan dan mencari organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional juga meningkatkan moral, motivasi dan kinerja para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional mengarah pada pemimpin yang efektif yang menciptakan visi masa depan yang menginspirasi, memotivasi dan menginspirasi orang untuk terlibat dengan visi itu, mengelola penyampaian visi, melatih dan membangun tim, sehingga lebih efektif dalam mencapai visi. (Alam et al., 2019).

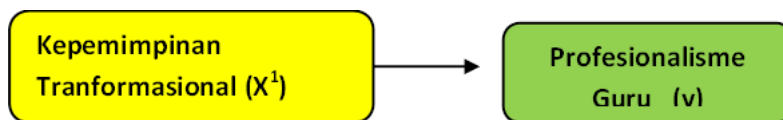
Kepemimpinan transformasional mengacu pada proses yang mengubah dan mengubah individu dan organisasi. Secara khusus, kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan untuk mendorong individu agar mau berubah dan berkembang. Ini mencakup evaluasi motif dan kebutuhan anggota organisasi dan kepuasan kebutuhan mereka. Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seorang individu berkomitmen untuk kesejahteraan organisasi dan menciptakan koneksi yang meningkatkan tingkat motif dan moral bawahan. Ini adalah gaya kepemimpinan yang memperhitungkan kebutuhan karyawan sekaligus peka terhadap perbedaan yang ada dalam suatu organisasi.

Peningkatan kualitas pembelajaran dilakukan kepala sekolah melalui berbagai teknik pembinaan profesionalisme guru atau supervisi. Tujuan utamanya adalah membantu guru memperbaiki performansi pengajarannya sehingga dapat memperbaiki pembelajaran siswa. Teknik supervisi tersebut bersifat individual dan kelompok, yang meliputi: kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat rutin, kunjungan antar sekolah, pertemuan dalam kelompok kerja, serta pelatihan dan penataran (Ahmad Yusuf Sobri, 2013)

Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi belajar serta dapat membentuk kedisiplinan siswa, sekolah dan guru itu sendiri. Mengenai kinerja guru, bentuk

perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru mampu memilih strategi pembelajaran, memilih media pembelajaran dan menerapkannya dalam mencapai tujuan pembelajaran (Ansar et al., 2019; Prasetya, 2017).

Berdasarkan landasan teoritik dan temuan riset sebelumnya, peneliti menyusun sebuah model pengaruh sebagaimana tampak dalam gambar di bawah ini:



### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif survey. Penelitian yang dilakukan melalui hasil survey melalui pendekatan kausal dilakukan dianalisis melalui penggunaan analisis jalur (path analysis). Hal ini digunakan dalam memberikan kemudahan pengaruh maupun kausal dari setiap variable eksogen terhadap variable endogen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh Guru SMAN 1 Maron. Jumlah populasinya adalah 42. Seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Variabel Independennya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan disebut Variabel Dependen atau variabel terikat karena keberadaan variabel ini dipengaruhi oleh variabel yang lain yaitu independen. Variabel dependennya yaitu kinerja guru. Penggunaan instrumen metode kuantitatif dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei terhadap sejumlah responden, dengan menyebarkan kuesioner atau angket.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

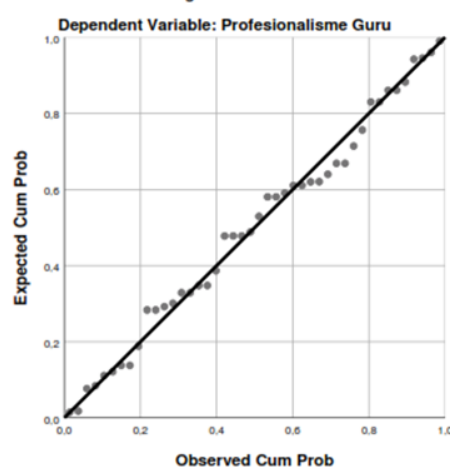
Sebelum peneliti melakukan analisis data langkah pertama yang dilakukan adalah uji pra syarat analisis yaitu uji normalitas, Uji linieritas dan Uji heterokedastisitas. Pada uji normalitas melalui analisis data ditemukan bahwa SPSS 25 nilai asymp. Sig.2 tailed masing masing untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,116; dan profesionalisme Guru 0,2. Nilai dari dua variabel tersebut > dari nilai 0,05. Artinya data terdistribusi dengan Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar P-P Plot dimana sebaran data berkumpul pada garis uji yang mengarah ke kanan atas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Kepemimpinan Transformasional | Profesionalisme Guru |
|----------------------------------|----------------|-------------------------------|----------------------|
| N                                |                | 44                            | 44                   |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 43,2955                       | 40,7045              |
|                                  | Std. Deviation | 6,90325                       | 5,73678              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,120                          | ,102                 |
|                                  | Positive       | ,089                          | ,102                 |
|                                  | Negative       | -,120                         | -,091                |
| Test Statistic                   |                | ,120                          | ,102                 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,116 <sup>c</sup>             | ,200 <sup>d</sup>    |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji linieritas untuk membuktikan bahwa variabel yang akan diteliti memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan uji analisis ditemukan bahwa nilai

deviation from linierity adalah 0, 09 dimana lebih besar dari nilia  $\alpha=0,05$ . Ini berrati variabel tersebut memiliki hubungan untuk diteliti.

ANOVA Table

|   |                |                          | Sig. |
|---|----------------|--------------------------|------|
| Kepemimpinan Transformasional *<br>Profesionalisme Guru | Between Groups | (Combined)               | ,000 |
|   |                | Linearity                | ,000 |
|   |                | Deviation from Linearity | ,097 |
|   | Within Groups  |                          |      |
|   | Total          |                          |      |

Uji prasyarat analisis yang ketiga yaitu heterokedatisitas dengan melihat Scatterplot yang dihasilkan. Dari hasil Scatterplot ditemukan bahwa titik-titik penyebaran data menyebar secara acak. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedatisitas dalam regresi ini.

Selanjutnya uji hipotesis dalam penelitian ini digambarkan dalam tebal berikut ini

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |
| 1     | ,920 <sup>a</sup> | ,847     | ,843              | 2,27361                    | ,847              | 231,761  |

Berdasarkan tabel di atas nilai R 0,920 yang termasuk ke dalam kategori korelasi tinggi yang ada pada pada interval  $0,8 \leq \rho < 1$ . Sedangkan pengaruh X2 terhadap Y memiliki kontribusi 84,7 % yang dapat dilihat pada Nilai R Square.

Temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap Profesionalisme guru. Kontribusi kedua variabel independent terhadap profesionalisme guru sebesar 84,7 %. Artinya adalah semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin tinggi pula produktivitas profesionalisme guru. Temuan penelitian sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya Handayani & Rasyid, (2015) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Hulu et al. (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapasitas inovasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi dan struktur organisasi. Penelitian baru ini mengusulkan model pengembangan kapasitas inovasi guru melalui kepemimpinan transformasional dalam perspektif organisasi pembelajar dan struktur organisasi. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kesiapan para guru di Indonesia khususnya guru sekolah swasta dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

Penelitian yang sama terkait kepemimpinan transformasional dilakukan oleh Andriani et al., (2018) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMK di kota Palembang. Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMK di Palembang terbukti benar. Hasil pengujian seperti yang tertera pada tabel menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang artinya “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru yang artinya kepemimpinan transformasional diikuti dengan peningkatan kinerja guru”. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa

kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Keberhasilan sekolah dalam mengimplementasikan seluruh aspek yang telah direncanakan harus didukung oleh kepemimpinan transformasional yang intinya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan pengaruh sebesar 99,1%. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong para guru untuk memiliki visi, misi dan tujuan, mendorong dan memotivasi para guru untuk menunjukkan kinerja yang maksimal.

Bidang Pendidikan dapat dikatakan sebagai ladang perubahan budi pekerti, sikap yang dilandasi nilai-nilai moral seperti kemandirian, keadilan, dan kemanusiaan serta tidak dilandasi oleh emosi negatif seperti keserakahan, kecemburuan, dan kebencian. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan terselenggaranya pendidikan dengan baik. Untuk memiliki nilai-nilai moral tersebut dalam lembaga pendidikan, konsep kepemimpinan transformasional perlu diterapkan. Konsep ini menekankan pentingnya seorang pemimpin memiliki visi dan lingkungan yang memotivasi bawahannya untuk mencapai prestasi yang melebihi harapan. Jika dilakukan dengan baik, lembaga pendidikan setidaknya akan mencapai keberhasilan yang mengacu pada indikator mutu; 1) Lingkungan lembaga pendidikan yang aman dan teratur 2) Lembaga memiliki misi kepemimpinan yang kuat, 3) Harapan yang kuat untuk mendapatkan prestasi dari semua pemangku kepentingan, 4) Ada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, 5) Ada komunikasi yang intensif dan dukungan dari masyarakat (Bukhari, 2012).

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang paling bertahan lama. Ini menawarkan pendekatan normatif kepemimpinan sekolah yang berfokus terutama pada proses dimana pemimpin mempengaruhi staf dan pemangku kepentingan untuk menjadi berkomitmen untuk tujuan sekolah. Pengikut diasumsikan menerima visi pemimpin untuk sekolah dan bekerja keras, dan setia, untuk mengimplementasikan visi tersebut. Namun, model ini telah dikritik di dua tingkatan: pertama, mungkin menjadi sarana untuk mengontrol guru melalui penerapan nilai-nilai pemimpin; dan kedua, transformasi dapat dipaksakan oleh pemerintah, daripada menjadi visi tingkat sekolah yang asli, misalnya dalam sistem pendidikan Inggris (Bush, 2017).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer jika dia ingin sebuah kelompok untuk memperluas otoritasnya dan memiliki kinerja di luar status quo atau mencapai serangkaian tujuan organisasi yang sama sekali baru. Pemimpin transformasional dapat berhasil mengubah status quo dalam organisasi mereka dengan mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahap proses transformasi (Purwanto et al., 2020). Gaya kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik (Purwanto et al., 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah mutlak diperlukan dalam memimpin organisasi untuk bekerja, karena sikap kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Pada akhirnya kinerja guru dapat ditingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan dapat dengan mudah dicapai, serta terwujudnya manusia cerdas yang komprehensif dan berdaya saing akan mampu diwujudkan secara nyata sebagai hasil dari suatu proses pendidikan/pembelajaran. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi seluruh guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan yang efektif. Fungsi kepemimpinan adalah membimbing, memimpin, membimbing, memotivasi, menggerakkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan, mengefisienkan pengawasan dan membawa pengikutnya kepada sasaran

yang dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Andriani et al., 2018).

Kepemimpinan transformasional di era teknologi digital seharusnya tidak hanya memahami perubahan di dunia digital, tetapi juga menjadi perancang perubahan yang aktif. Kepemimpinan transformasional digital yang melihat ancaman transformasi digital harus siap kehilangan bisnis lama dan muncul ke bisnis baru dengan beradaptasi secara komprehensif dan berakselerasi dengan perubahan yang lebih cepat untuk menghadirkan inovasi yang menjamin kesuksesan jangka panjang (Pantja et al., 2020)

Kehadiran kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam lingkungan pendidikan khususnya dalam peningkatan profesionalisme guru di sekolah. Kepala sekolah adalah kepala kepemimpinan yang bertanggung jawab untuk mengubah budaya sekolah untuk memenuhi meningkatnya tuntutan pemangku kepentingan lokal, negara bagian, dan federal. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada pemimpin yang menetapkan norma baru, mengubah sikap karyawan, menciptakan visi realitas baru, dan membuat perubahan mendasar pada budaya organisasi.

Menggerakkan kapasitas lembaga pendidikan dalam mencapai mutu yang ditetapkan, harus dikembangkan oleh semua warga sekolah baik kepala sekolah, guru maupun siswa. Adanya kerjasama yang baik antar unsur yang ada di sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepemimpinan transformasional yang dikembangkan pada kepala sekolah selanjutnya disebarluaskan ke seluruh tenaga kependidikan. Hanya melalui difusi ini, sekolah dapat menanamkan nilai-nilai TQM yang meresap melewati batas-batas tradisional dengan stakeholder eksternal sebagai bagian integral sekolah. Empat komponen perilaku kepala sekolah yang dapat diterapkan dalam konteks TQM mencakup pertukaran informasi, pengembangan hubungan, pemberdayaan karyawan, dan pengambilan keputusan.

### **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru SMAN Maron ( $p < 0,05$ ) dan memberikan sumbangan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,847. Ini berarti bahwa Profesionalisme Guru di SMAN 1 Maron dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan sebesar 84,7%. Rekomendasi dalam penelitian ini adalah diperlukan ada penelitian lain yang sekiranya dapat menemukan faktor-faktor yang lebih dominan dapat memberikan kontribusi pada profesionalisme guru di luar variabel di atas. Dalam hal ini ditemukan bahwa profesionalisme guru menunjukkan rata-rata kecenderungan yang tinggi. Dengan demikian apabila dapat ditemukan penyebab tingginya profesionalisme guru tersebut, maka akan lebih efektif dalam upaya mempertahankannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Yusuf Sobri. (2013). Pembinaan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Manajemen Pendidikan*, 24(1), 9–20.
- Alam, Q. N., Aziz, S. A., Siddiqua, N., Anis, H. M. A., Qazi, R., Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2019). The leadership role of a principal in the performance of institution in comparison with leadership qualities of Malcolm Baldrige quality model. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development International*, 6(2), 143–150.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018a). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific*

- and Technology Research, 7(7), 19–29.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018b). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 7(7), 19–29.
- Ansar, -, Marzuki, K., & Tolla, I. (2019). Transformation Leadership of Headmaster to Improving Teacher Learning Performance in SMP Islam Al-Azhar Makassar City. *International Conference of Primary Education Research Pivotal Literature and Research*, 303, 99–102. <https://doi.org/10.2991/icpeopleunnes-18.2019.20>
- Aunga, D. A. O., & Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher’s performance in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 42–52. <https://www.journalissues.org/IJEPRR/%0Ahttps://doi.org/10.15739/IJEPRR.17.006>
- Budi. (2018). PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN MELALUI SUPERVISI KBM. *Jurnal Pena Edukasi*, V(1), 9–16.
- Bukhari, A. (2012). Kepemimpinan Transformasional Pendidikan Berbasis Total Quality Manajement (TQM). *Jurnal Dinamika Ilmu*, 12(2), 1–14. [https://journal1.iain-samarinda.ac.id/index.php/dinamika\\_ilmu/article/view/64](https://journal1.iain-samarinda.ac.id/index.php/dinamika_ilmu/article/view/64)
- Bush, T. (2017). The enduring power of transformational leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(4), 563–565. <https://doi.org/10.1177/1741143217701827>
- Diyah, Y. S. (2017). IMPROVEMENT OF VISIONARY LEADERSHIP FOR THE HEADMASTERS OF PRIVATE MADRASAH ALIYAH Diyah. *PROCEEDING INTERNATIONAL CONFERENCE ON ISLAMIC EDUCATION (ICIED) “INNOVATIONS, APPROACHES, CHALLENGES, AND THE FUTURE*, 12–26.
- Ekosiswoyo, R. (2007). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 76–82. <https://doi.org/10.17977/jip.v14i2.24>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hulu, P., Sudiyono, R., Agistiawati, E., & Rahma, W. (2020). ORGANIZATIONAL LEARNING AND STRUCTURE ON INNOVATION CAPACITY : EVIDENCE FROM. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1).
- Kartini, S. (2019). SUPERVISI KLINIS OLEH KEPALA SEKOLAH TERHADAP KUALITAS PEMBELAJARAN. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4(2).
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202–213. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>
- Nursaid, N. (2020). The Leadership of Headmaster in Improving the Quality of Madrasa Education. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 95–108. <https://doi.org/10.15575/jpi.v6i1.3410>
- Pantja, S., Bernarto, I., & Sudibjo, N. (2020). The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering for Increasing Interaction

- Organisational Innovativeness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 259–277.
- Prasetya, B. (2017). Studi Korelasi Persepsi Kompetensi Profesionalisme Guru dan Lingkungan Sekolah dengan Motivasi Belajar PAI Kelas XI di SMA/SMK/MA se Kota Probolinggo. *Edukasi*, 05(02), 149–170.
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). EFFECT OF TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 304–314.
- Ribuwati, Harapan, E., & Tobari. (2019). The principal leadership in building the students' character. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1177–1183.
- Sabanci, A. (2018). THE CORRELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION SKILLS OF INSPECTION GROUPS AND. *European Journal of Education Studies*, 4(4), 176–196. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1210579>
- Sauri, A. S., Widyasari, W., & Sesrita, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i1.1160>
- Shrestha, M. (2019). Contribution of Job Nature on Leadership Style among Academia. *SEISENSE Journal of Management*, 2(4), 1–13. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i4.156>
- Sulyadi. (2018). UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DIKELAS MELALUI PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT DI SDN 03 SIMPANG KABUPATEN PESISIR SELATAN. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 3(2), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suyatno;Jumintono; Asih; Mardati; Wantini. (2019). Strategy of Values Education in the Indonesian Education System. *International Journal of Instruction*, 12(1), 607–624.