



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 28 Mei 2024, Revised: 6 Juni 2024, Publish: 7 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Aceh Selatan

Afnidar¹, Akmaluddin², Lili Kasmini³

¹ Universitas Bina Bangsa Getsempena, Banda Aceh, Indonesia, afnidarafnidar224@gmail.com

² Universitas Bina Bangsa Getsempena, Banda Aceh, Indonesia, akmaluddin@bbg.ac.id

³ Universitas Bina Bangsa Getsempena, Banda Aceh, Indonesia, lili@bbg.ac.id

Corresponding Author: akmaluddin@bbg.ac.id

Abstract: *This research aims to develop a transformational leadership model for school principals in improving school performance in South Aceh District Public High Schools. The research method used to develop this school principal's transformational leadership model is the research and development method. The results showed that school principals can apply the dimensions of transformational leadership in schools by creating a vision that is rational and can be believed by all resources in the school, making changes in the organization by providing examples of how to build ideas and implement changes for the better, empowering all resources to do the best for the school, trying to be an exemplary leader based on high values, listening to aspirations and thoughts from all resources to develop a spirit of cooperation, always trying to bring the school and school resources to achieve and get good results can be enjoyed together, always show an optimistic attitude and always contribute to school activities.*

Keyword: *Transformational Leadership, School Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah di SMA Negeri Kabupaten Aceh Selatan. Metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini adalah dengan metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*). Hasil didapatkan bahwa kepala sekolah dapat menerapkan dimensi kepemimpinan transformasional di sekolah dengan cara yaitu menciptakan visi yang rasional dan dapat diyakini oleh semua sumber daya di sekolah, melakukan perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana membangun ide dan melaksanakan suatu perubahan kearah yang lebih baik, memberdayakan seluruh sumber daya untuk melakukan hal yang terbaik untuk sekolah, berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani didasari nilai yang tinggi, mendengarkan aspirasi dan pemikiran dari semua sumber daya untuk mengembangkan semangat kerja sama, selalu berusaha untuk membawa sekolah dan sumber daya sekolah untuk berprestasi dan mendapatkan hasil yang dapat dinikmati bersama, selalu memperlihatkan sikap yang optimis dan selalu berkontribusi terhadap kegiatan sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Sekolah.

PENDAHULUAN

Menurut Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010, kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan yang berasal dari latar belakang dan kemampuan yang beragam. Kemudian (Mustofa & Alim, 2021) menyatakan bahwa kualitas kepala sekolah pada saat ini belum seperti yang diharapkan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang sekolah yang dipimpinnya. Selanjutnya (Akmaluddin et al., 2021) menyatakan kapasitas manajemen sekolah yang rendah akan mengakibatkan mutu pendidikan menjadi rendah. Sehubungan dengan kurangnya kemampuan organisasi kepala sekolah dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada akan mengakibatkan rendahnya kualitas penyelenggaraan pendidikan.

(Agung et al., 2013) menyampaikan hasil observasi yang ditulis dalam bukunya yang berjudul pengembangan pola kerja harmonis dan sinergis antara guru, kepala sekolah dan pengawas. Permasalahan yang menjadi hambatan dalam kepemimpinan kepala sekolah sekarang ini antara lain: 1) Kepemimpinan yang dijalankan sebagian besar kepala sekolah tidak memiliki prioritas terhadap peningkatan unsur pendidikan di sekolahnya; 2) kepala sekolah kurang mampu menjabarkan dan mewujudkan visi yang telah dimiliki sekolah kedalam seperangkat upaya untuk mencapainya; 3) upaya perubahan lebih dinilai sebagai bentuk resiko yang dapat mengancam jabatan apabila mengalami kurang berhasilannya, sehingga terjebak ke dalam pola pengelolaan institusi pendidikan yang stagnan; 4) kepala sekolah masih bertumpu pada asas kepemimpinan mengontrol atas bawahannya, dan bukan mengontrol dengan bawahannya; 5) kepemimpinan, dominan instruksional sehingga mematikan kemandirian dan kreativitas bawahan.

Kurangnya efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga terjadi di Kabupaten Aceh Selatan. Pendapat tersebut berdasarkan dari hasil laporan penelitian analisis kelemahan kompetensi siswa pada tingkat kabupaten/kota berdasarkan hasil nilai kelulusan siswa SMA sederajat di kabupaten Aceh Selatan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada Tahun 2022, yang menyimpulkan bahwa fungsi kepala sekolah dan pengawas sebagai supervisor masih belum optimal sehingga proses belajar mengajar di kelas kurang dijalankan. Meskipun dijalankan, masih banyak guru yang jarang mendapatkan feedback untuk perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran.

Berdasarkan data tahun 2023 tentang hasil penilaian dan evaluasinya bahwa kepemimpinan dan manajemen sekolah di Aceh Selatan memiliki kinerja rendah. Hal tersebut berdasarkan pantauan selama ini terhadap kepala sekolah, dengan indikator program kerja, kepribadian sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, managerial sumber daya, kewirausahaan dan supervisi pembelajaran.

Selanjutnya menurut Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Selatan (2022), kinerja sekolah di kabupaten Aceh Selatan masih rendah, yang disebabkan salah satunya karena faktor kepemimpinan. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan, kepala sekolah SMA, rata-rata kepala SMA tidak mampu menunjukkan kinerja sesuai yang diharapkan. Fokus utama dalam pelaksanaan evaluasi kinerja adalah bidang managerial dan leadership yakni sejauh mana kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola sekolah termasuk memimpin guru serta anak didik.

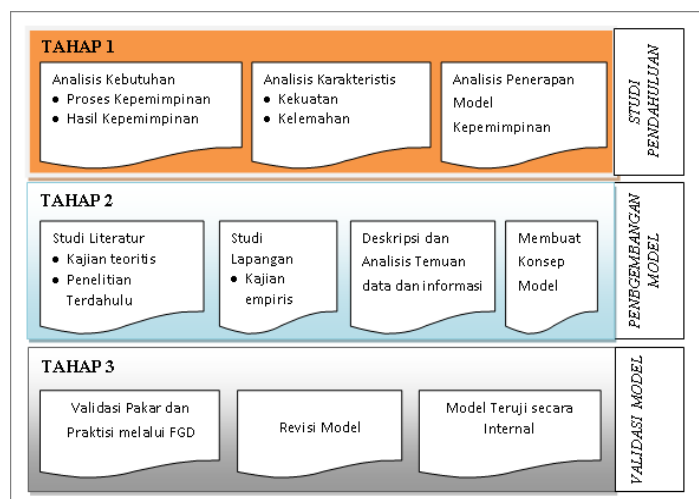
Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada beberapa Sekolah Menengah di Kabupaten Aceh Selatan tanggal 28 Agustus 2023 hingga 10 September 2023, memperlihatkan bahwa kepala sekolah dominan otoritarian dan konvensional sehingga pendidik dan tenaga kependidikan serta masyarakat sekolah kurang memiliki kesetiaan kepada kepala sekolah yang juga berdampak terhadap stagnannya kemajuan sekolah.

Heterogenya kepemimpinan kepala sekolah juga dipengaruhi dari latar belakang pendidikan kepala sekolah yang beragam, dan masih kurangnya motivasi untuk mempelajari dan mencari kelemahan dari kepemimpinan yang dimilikinya. Kepemimpinan kepala sekolah cenderung membuat pengembangan diri guru dan karyawan rendah, dikarenakan kemunculan daya kreatif untuk berprestasi yang lebih baik kurang memperoleh penghargaan dari pimpinan sekolah sehingga dianggap tidak penting.

Bertitik tolak pada latar belakang masalah di atas maka peneliti dalam penelitian ini ingin mengembangkan model kepemimpinan transformasional yang diadopsi dari model (Bass et al., 2014). Model kepemimpinan transformasional telah banyak diterapkan di organisasi profit, sehingga didapat model kepemimpinan transformasional sekolah yang dapat diaplikasikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah.

METODE

Metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini adalah dengan metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*), yang bertujuan menghasilkan produk berupa model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian dan pengembangan secara metodologis kedalam empat tingkatan (*level*), yaitu : 1) *Level 1*, meneliti tanpa menguji (tidak membuat dan tidak menguji produk), 2) *Level 2*, menguji tanpa meneliti (menguji validitas produk yang telah ada), 3) *Level 3*, meneliti dan menguji dalam upaya mengembangkan produk yang telah ada, 4) *Level 4*, meneliti dan menguji dalam menciptakan produk baru. Penelitian ini mengadopsi langkah penelitian dan pengembangan (*research and development*) pada Level 1, yaitu melakukan penelitian tetapi tidak dilanjutkan dengan membuat produk dan tidak melakukan pengujian lapangan eksternal, penelitian hanya menghasilkan desain model dari hasil pengujian internal yang telah divalidasi oleh ahli dan praktisi. Berikut merupakan tahapan dalam penelitian dan pengembangan ini:



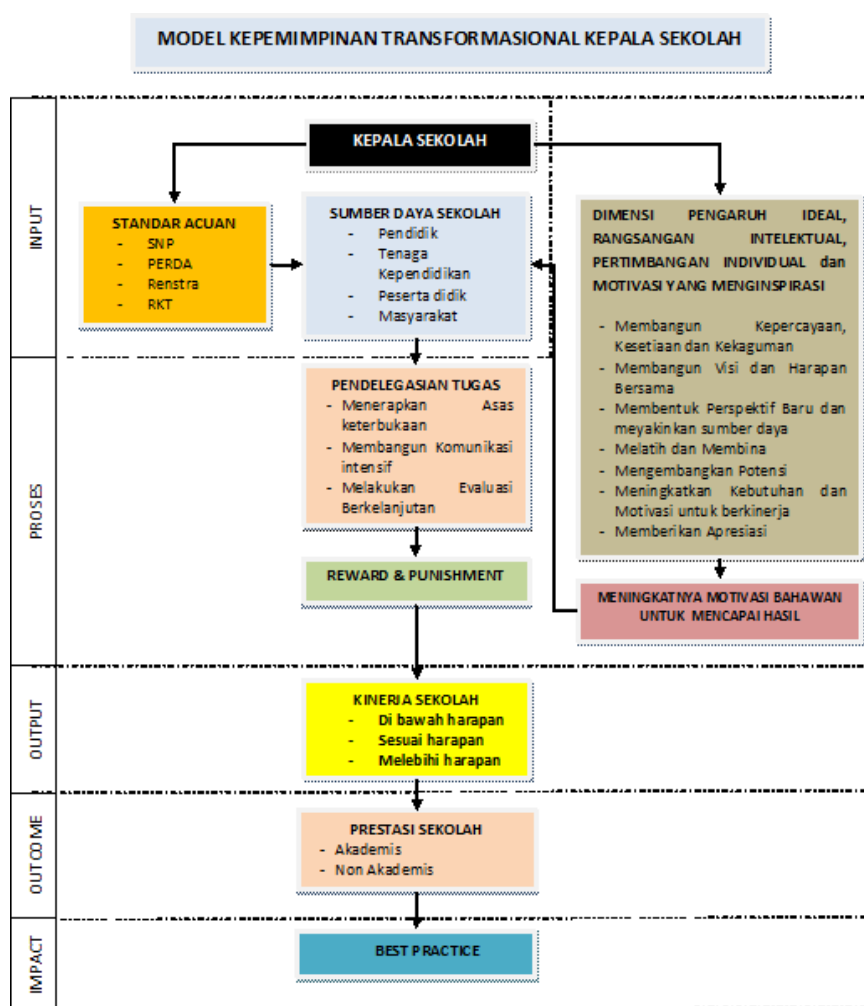
Gambar 1. Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan disebabkan adanya masalah yang ditemukan atau ada hal baru yang diteliti lebih mendetail. Suatu penelitian dilakukan untuk menemukan jawaban dari masalah yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam penyelenggaraan sekolah, (2) mengetahui bentuk partisipasi pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat terhadap visi sekolah, dan (3) desain model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja sekolah.

Banyak model kepemimpinan yang berkembang dalam dunia pendidikan namun penelitian ini difokuskan pada model kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Model ini bernama Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yang di dalamnya memuat empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual dan perhatian secara individual. Model ini dikembangkan dari model kepemimpinan (Bass et al., 2014) dengan mendesain ulang komponen yang dianggap berpengaruh terhadap pencapaian kinerja sekolah.

Model pengembangan ini diperoleh dari kajian teoritis dan hasil temuan di lapangan selama meneliti kepemimpinan terhadap tiga kepala sekolah yang berada di kabupaten Aceh Selatan. Model hasil pengembangan ini juga telah direvisi sebanyak dua kali yang dilakukan dalam forum focus group discussion (FGD) praktisi pada 06 Mei 2024 dan pakar pada 11 Juni 2024. Hasil penelitian ini berupa model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang secara hepotetik, model ini telah teruji secara internal yang telah divalidasi oleh para praktisi dan pakar.



Gambar 2. Model Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah

Model kepemimpinan transformasional hasil pengembangan ini lebih mudah dipahami oleh kepala sekolah dibandingkan dengan model kepemimpinan transformasional yang digambarkan oleh (Bass et al., 2014) yang secara umum diperuntukkan penerapannya bagi para manager di perusahaan-perusahaan. Sementara kepemimpinan transformasional hasil pengembangan diperuntukkan pnerapannya bagi pimpinan sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Ditinjau dari segi teoritis, model kepemimpinan (Bass et al., 2014) merupakan model yang dipandang masih umum sehingga penerapan pada masing-masing aspek atau komponen dimensinya dapat ditafsirkan berbeda-beda. Walaupun model tersebut bisa diterapkan oleh sebagian pemimpin yang ingin membawa organisasi yang dipimpinnya memperoleh hasil di atas harapan yang ditetapkan.

Bertolak dari paparan uraian di atas, model pengembangan ini telah dikhususkan bagi para kepala sekolah sehingga lebih mudah dipahami dibandingkan dengan model kepemimpinan transformasional yang masih diperuntukkan secara umum. Namun demikian, model kepemimpinan transformasional merupakan rentang yang luas tentang aspek-aspek kepemimpinan. Dengan demikian, untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang kepala sekolah itu sendiri.

Pengembangan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan dampak positif pada bidang pengembangan yang terkait. Sesuai dengan materi pokok dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional yang dikembangkan untuk mendapat suatu model kepemimpinan transformasional yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh kepala sekolah. Selanjutnya, tujuan dari Model kepemimpinan transformasional hasil pengembangan adalah untuk memberikan perubahan terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah yang selama ini dipandang masih perlu beralih untuk mempelajari dan menerapkan kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah, sehingga transformasi bisa dilakukan untuk membangun dan memperoleh kinerja dari sumber daya sekolah yang lebih maksimal. Model kepemimpinan ini juga disertai dengan panduan umum bagi kepala sekolah untuk dapat mempelajari, mencoba, dan menerapkan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan harapan dapat merubah pola kepemimpinan dan kinerja sumber daya di sekolahnya. Model ini merupakan satu rangkaian sistem yang di dalamnya terdiri dari: input, proses, output, outcome dan impact. Penerapan model kepemimpinan transformasional dalam sistem dan komponen model dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Panduan Model

No.	Sistem	Panduan Model
1	Input	Kepala sekolah dalam menjalankan manajemen sekolah berpatokan pada standar nasional pendidikan (SNP) yang telah ditetapkan pemerintah, peraturan daerah dan perencanaan strategis sekolah (RENSTRA) yang telah disusun bersama serta rencana kerja tahunan (RKT) sebagai panduan teknik pelaksanaan. Kepala sekolah harus memberikan pengaruh terhadap sumber daya sekolah yang dilakukan baik dengan pendekatan pribadi maupun kelompok. Kepala sekolah harus terlihat orang yang disegani, istimewa, punya wawasan, berpenampilan menarik, menjaga pola komunikasi, mengusahakan untuk menarik simpati semua sumber daya yang dimiliki, sehingga mereka meneladani dan menjadi setia terhadap kepala sekolah dan visinya.
2	Proses	Kepala sekolah menerapkan perilaku 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dimulai sejak penetapan dan penjabaran visi dan misi sekolah atau pada rapat pembagian tugas atau kesempatan lain. Dimensi yang harus diterapkan yaitu: pengaruh ideal, rangsangan intelektual, pertimbangan individual dan motivasi yang menginspirasi, yang didalamnya bertujuan meyakinkan sumberdaya sekolah terhadap visi dan misi beserta penjabarannya. Kepala sekolah untuk menerapkan 4 dimensi kepemimpinan transformasional di sekolahnya dapat memulai dengan cara, antara lain: Dimensi Idealized influence Kepala sekolah harus mampu menjadi sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan, diikuti, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Dimensi Inspirational motivation Kepala sekolah harus memiliki banyak strategi untuk dapat memotivasi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan supaya mereka memiliki komitmen terhadap visi

No.	Sistem	Panduan Model
		<p>organisasi dan selalu mendukung dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja di sekolah.</p> <p>Dimensi Intellectual Stimulation Kepala sekolah harus berupaya untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi pendidik dan tenaga kependidikan dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah secara mandiri untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.</p> <p>Dimensi Individual consideration Kepala sekolah harus mampu bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi semua warga sekolah baik itu pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik sehingga dapat menghasilkan perbaikan yang berkelanjutan.</p> <p>Kepala sekolah sebelum mendelegasikan tugas, harus memberikan kesadaran pada setiap sumber daya bahwa memiliki kinerja yang baik itu suatu keharusan dan harus menjadi kebiasaan, melihat motivasi dari bawahan terhadap kesiapan job desk yang akan diterimanya, apabila belum dijumpai motivasi yang baik maka kepala sekolah harus kembali memberikan perilaku 4 dimensi kepemimpinan transformasional sehingga motivasinya terhadap keinginan menyelesaikan tugas yang diberikan bisa meningkat.</p> <p>Selanjutnya kepala sekolah membagi job desk berdasarkan pertimbangan individual, kualifikasi, kompetensi dan pengalamannya sehingga sesuai dengan tugas yang nantinya akan didelegasikan kepadanya.</p> <p>Pada saat tugas telah diberikan, kepala sekolah wajib selalu mengevaluasi, sehingga apabila ada kendala langsung diatasi dengan pembinaan atau pelatihan sesuai kebutuhan. Selain itu pemberian motivasi terus diberikan untuk memunculkan kreativitas dan inovasi bawahan dalam berkinerja.</p> <p>Tugas yang didelegasikan harus dibarengi dengan reward dan punishment, sehingga diharapkan muncul semangat, tanggung jawab, serta motivasi untuk lebih kreatif dari sumber daya sekolah.</p>
3	Output	<p>Output yang diharapkan adalah munculnya kinerja melebihi harapan sehingga transformasi berhasil. Apabila pada kenyataannya dalam pendelegasian tugas kepala sekolah mendapati kinerja sumber daya berada di bawah harapan atau sesuai harapan dan maka kepala sekolah harus kembali memberikan perlakuan terhadap individu tersebut dengan perilaku dimensi kepemimpinan transformasional.</p> <p>Hasil selalu harus menjadi target dan monitor oleh kepala sekolah. Evaluasi dapat dilakukan mulai dari peningkatan disiplin, pola kerja dan hasil suatu pekerjaan yang diberikan. Baik itu kepada peserta didik, pendidik maupun tenaga kependidikan.</p>
4	Outcome	<p>Untuk memperoleh prestasi sekolah kepala sekolah dapat menstimulasi pengikut dengan pertimbangan terhadap kebutuhan individu, sehingga pengikut lebih bersemangat untuk mendapatkan keuntungan pribadi dari kinerja akan dihasilkannya sedangkan kepala sekolah akan memperoleh keuntungan dari prestasi sekolah.</p> <p>Prestasi sekolah dapat dimulai dari hal-hal kecil seperti menargetkan juara pada olahraga antar kecamatan atau antar sekolah, menargetkan juara pada lomba keterampilan siswa, mempersiapkan promosi dan publikasi bagi guru yang berprestasi untuk mengikuti lomba guru teladan baik tingkat kabupaten maupun provinsi, dan lain sebagainya.</p>
5	Impact	<p>Pengaruh atau dampak dari prestasi sekolah baru dapat dirasakan dalam waktu yang sedikit lama karena yang menilai adalah penerima layanan atau masyarakat. Dampak tersebut akan positif apabila sekolah berusaha meningkatkan angka lulusan yang diterima di perguruan tinggi terkemuka, diserap oleh lapangan pekerjaan, dan lulusan memiliki kompetensi yang handal dan profesional sehingga dapat membuka peluang usaha kecil mandiri dan kreatif. Maka akan memberikan dampak baik bagi sekolah dengan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan minat orang tua dan peserta didik untuk menjadi calon siswa baru.</p>

Aspek-aspek kepemimpinan yang harus dipelajari oleh seorang kepala sekolah untuk menjadi pemimpin transformasional yang sangat luas dan terdapat dimensi 4i yang harus dipahami oleh kepala sekolah. Dimensi 4i dalam model kepemimpinan transformasional harus dijalankan sepenuhnya oleh kepala sekolah, sehingga dapat berperilaku menjadi

seorang pemimpin yang transformatif, dengan demikian tujuan untuk meningkatkan kinerja semua sumber daya dapat dicapai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan sebuah model dengan nama model kepemimpinan transformasional kepala sekolah, bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah. Model ini diperoleh dari kajian teoritis tentang model kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio dan kajian empiris di lapangan terhadap kepemimpinan kepala sekolah menengah di kabupaten Aceh Selatan. Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini telah divalidasi secara internal oleh praktisi dan pakar melalui focus group discussion (FGD). Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini secara teoritis dipandang mampu menyelesaikan permasalahan rendahnya kinerja sumber daya sekolah yang sekarang banyak terjadi. Model ini diharapkan dapat menuntun kepala sekolah untuk mengubah pola kepemimpinan dari pola kepemimpinan konvensional yang menganggap sifat kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin merupakan kompetensi yang dianugerahi sejak lahir dan tidak bisa diubah, sehingga menjadi pemimpin yang dapat mentransformasikan potensi sekolah dan mengoptimalkan kinerja seluruh sumber daya sekolah sehingga dapat membawa kinerja sekolah melebihi harapan awal yang telah ditetapkan dan akan memiliki dampak pada prestasi sekolah yang lebih baik. Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini memiliki ciri yang sangat spesifik yaitu memiliki 4 dimensi yang menjadi fokus utama dalam perilaku seorang pemimpin.

Penerapan kepemimpinan transformasional, seorang kepala sekolah perlu menguasai aspek dari dimensi-dimensi yang terdapat didalamnya. Kepala sekolah setidaknya dapat menerapkan dimensi kepemimpinan transformasional di sekolah dengan cara yaitu menciptakan visi yang rasional dan dapat diyakini oleh semua sumber daya di sekolah, melakukan perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana membangun ide dan melaksanakan suatu perubahan kearah yang lebih baik, memberdayakan seluruh sumber daya untuk melakukan hal yang terbaik untuk sekolah, berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani didasari nilai yang tinggi, mendengarkan aspirasi dan pemikiran dari semua sumber daya untuk mengembangkan semangat kerja sama, selalu berusaha untuk membawa sekolah dan sumber daya sekolah untuk berprestasi dan mendapatkan hasil yang dapat dinikmati bersama, selalu memperlihatkan sikap yang optimis dan selalu berkontribusi terhadap kegiatan sekolah. Model kepemimpinan transformasional ini dapat diterapkan di sekolah menengah khususnya dan sekolah lain pada umumnya. Untuk menerapkan model kepemimpinan transformasional di sekolah, kepala sekolah dituntut kerja keras dan komitmen untuk mempelajari berbagai dimensi yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional secara menyeluruh, sehingga model tersebut dapat diterapkan dengan benar dan memperoleh dampak yang signifikan terhadap kinerja sekolah.

REFERENSI

- Agung, Iskandar, & Yufriawati. (2013). Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas. *Jakarta: Bestari Buana*, 2(1), 11–40. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ecoenv.2017.03.002>http://www.fordamof.org/files/Sistem_Agroforestri_di_Kawasan_Karst_Kabupaten_Gunungkudul_Untuk_Pengelolaan_Telaga_Sebagai_Sumber_Air_Berkelanjutan.pdf<https://extension.msstate.edu/sites/default/files/pu>
- Akmaluddin, A., Basri, B., & Mardhatillah, M. (2021). Influence of Leadership and Work Motivation on the Commitment of Banda Aceh State Senior High School Teachers. *Jurnal Ilmiah Teunuleh*, 2(1), 59–69. <https://doi.org/10.51612/teunuleh.v2i1.47>

- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2014). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Mustofa, A., & Alim, M. A. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 118–134. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v5i1.249>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>