

**MENINGKATKAN STATUS GIZI IBU HAMIL MELALUI
EDUKASI DAN PEMBERIAN MAKANAN TAMBAHAN (PMT)
DALAM RANGKA PENCEGAHAN KEKURANGAN
ENERGI KRONIS (KEK)**

**The Role of Transformational Leadership in Improving Employee
Performance at SDN Brani Wetan 1, Maron Subdistrict,
Probolinggo Regency**

Putri Meilani Purwanti & Deddy Junaedi

Universitas Nurul Jadid

meilanp196@gmail.com; deddyjuna87@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jun 19, 2025	Jul 12, 2025	Jul 24, 2025	Jul 29, 2025

Abstract

This study examines the role of transformational leadership in enhancing employee performance at SDN Brani Wetan 1, a public elementary school in Probolinggo Regency. The research is grounded in the limited exploration of the impact of transformational leadership on staff motivation and institutional achievements at the elementary school level, despite growing interest in educational leadership models. A qualitative case study design was employed, involving 11 purposively selected participants, including the principal, teachers, and administrative staff. Data were collected through interviews, observation, and documentation, and analyzed thematically using Miles and Huberman's interactive model. The findings reveal that the principal demonstrates key characteristics of transformational leadership—such as inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration—

which positively influence teacher motivation, collaboration, and performance. The study concludes that transformational leadership plays a significant role in fostering a conducive work environment and improving staff performance. Theoretically, the study contributes to the discourse on leadership in primary education, while practically, it recommends enhancing principals' leadership capacities and supporting policies that encourage adaptive and participatory leadership styles.

Keywords: Transformational Leadership; Employee Performance; Primary Education Management; School Principal; Qualitative Case Study

Abstrak: Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di SDN Brani Wetan 1, sebuah sekolah dasar negeri di Kabupaten Probolinggo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih terbatasnya kajian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi staf dan capaian kelembagaan di tingkat sekolah dasar, meskipun minat terhadap model kepemimpinan dalam pendidikan terus meningkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, melibatkan 11 partisipan yang dipilih secara *purposive*, terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis secara tematik menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan karakteristik kepemimpinan transformasional, seperti motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, yang berdampak positif terhadap motivasi, kolaborasi, dan kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoretis, studi ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan wacana kepemimpinan dalam pendidikan dasar, sedangkan secara praktis merekomendasikan peningkatan kapasitas kepala sekolah serta dukungan kebijakan terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Karyawan; Manajemen Pendidikan Dasar; Kepala Sekolah; Studi Kasus Kualitatif.

PENDAHULUAN

Isu mengenai rendahnya kinerja karyawan di lingkungan pendidikan dasar masih menjadi perhatian serius dalam konteks manajemen pendidikan di Indonesia (Hairani et al., 2025) (Syabirin, Luhur Wicaksono, Amrazi Zakso, 2025). Banyak sekolah dasar negeri di daerah rural dan semi-perkotaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Fatqul et al., 2025). Hal ini berdampak pada rendahnya mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan

kepala sekolah sebagai aktor utama dalam pengambilan kebijakan dan pengelolaan lingkungan kerja (Puspitasari et al., 2022) (Faried & Mas, 2024).

Penelitian oleh (Siahaan et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan langsung terhadap semangat kerja, motivasi, serta keterikatan karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam konteks sekolah dasar negeri, peran kepala sekolah sangat strategis, terutama dalam membangun budaya organisasi yang positif dan menginspirasi para guru untuk bekerja secara produktif dan kolaboratif (Mukaddamah, 2024). Oleh karena itu, eksplorasi terhadap model kepemimpinan yang efektif menjadi kebutuhan mendesak dalam pengembangan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar (Elastari Matondang, 2024).

Peneliti memandang bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan dan potensial untuk menjawab tantangan tersebut. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada aspek motivasi, perhatian individual, dan visi yang mampu menggerakkan anggota organisasi menuju perubahan positif (Lamirin et al., 2023) (Muhamad Ilham & Nurul Azizah, 2025). Berdasarkan penelitian oleh menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja dengan cara membangun hubungan emosional dan inspiratif dengan bawahannya (Azrial Azrial et al., 2024).

Fenomena rendahnya performa pegawai di sekolah dasar, khususnya tenaga non-pendidik dan administrasi, sering kali diabaikan dalam kajian-kajian manajemen pendidikan. Padahal, keberhasilan operasional lembaga pendidikan juga sangat bergantung pada sinergi kerja semua unsur (Nasution et al., 2025) (Rohimah et al., 2024). Dengan mempertimbangkan teori kepemimpinan transformasional serta konteks lapangan, peneliti menilai bahwa perlu dilakukan studi mendalam mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan ini diterapkan di sekolah dasar negeri dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh (Mukaddamah, 2024).

Beberapa studi sebelumnya telah mengangkat tema kepemimpinan dalam dunia pendidikan. Misalnya, (Agustin et al., 2021) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta, sementara (Susi et al., 2024) membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan. Namun, kebanyakan studi masih berfokus pada guru sebagai objek utama dan kurang menyentuh aspek kinerja pegawai non-guru seperti staf tata usaha atau karyawan pendukung lainnya.

Selain itu, kajian-kajian terdahulu lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif yang cenderung mengabaikan dinamika interpersonal dan proses transformasi nilai yang

berlangsung di dalam institusi pendidikan. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan dalam literatur yang perlu diisi, terutama dalam hal pendekatan kualitatif yang menggali secara mendalam bagaimana praktik kepemimpinan transformasional dijalankan dan dirasakan oleh seluruh anggota sekolah (Sagala et al., 2024), khususnya di konteks sekolah dasar negeri di daerah kabupaten seperti Probolinggo.

Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menggali implementasi gaya kepemimpinan transformasional secara holistik di tingkat sekolah dasar negeri, tidak hanya dari sudut pandang guru, tetapi juga melibatkan karyawan non-pendidik. Dengan pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian ini menyajikan gambaran menyeluruh dan mendalam mengenai dinamika kepemimpinan kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap motivasi, kerja sama tim, dan produktivitas karyawan (Nurohman Dede, Abd Aziz, 2021).

Dasar teoritis penelitian ini merujuk pada konsep kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Riggio seperti yg dijelaskan oleh (Roni Harsoyo, 2022), yang menyebutkan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan melalui empat komponen utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Kajian ini mengisi kekosongan kajian dengan menunjukkan bagaimana teori ini beroperasi secara nyata dalam konteks mikro di sekolah dasar negeri.

Dengan mempertimbangkan urgensi isu dan kesenjangan literatur, penelitian ini difokuskan pada analisis peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja karyawan di SDN Brani Wetan 1, Kecamatan Maron, Kabupaten Probolinggo. Fokus ini mencakup perilaku kepemimpinan, respons karyawan, serta proses interaksi yang berlangsung dalam pengelolaan lingkungan kerja sekolah.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana implementasi gaya kepemimpinan transformasional dijalankan oleh kepala sekolah serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian ini berupaya mengungkap dinamika sosial yang menyertai praktik kepemimpinan tersebut dan memberikan rekomendasi praktis yang berbasis data lapangan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan sekolah dasar (Efifani Krismitha Saroro, 2022). Penelitian kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, dan pengalaman para subjek penelitian secara mendalam dalam konteks alamiah (Mochamad Rizkhy Deandra et al., 2024)

Desain penelitian yang digunakan adalah desain studi kasus tunggal terpancang (Lase et al., 2024). Penelitian ini secara khusus mengambil SDN Brani Wetan 1 Kecamatan Maron, Kabupaten Probolinggo sebagai subjek tunggal karena sekolah ini menunjukkan adanya praktik kepemimpinan yang aktif dan partisipatif dari kepala sekolah. Desain ini sesuai untuk menggambarkan secara komprehensif fenomena kepemimpinan dalam setting nyata dan terbatas (Dari et al., 2023)

Subjek dalam penelitian ini terdiri atas 11 orang partisipan, yaitu kepala sekolah, guru, serta tenaga administrasi di SDN Brani Wetan 1. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti keterlibatan langsung dengan praktik kepemimpinan dan pengalaman kerja minimal dua tahun di sekolah tersebut (Lenaini, 2021). Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh benar-benar relevan dengan fokus penelitian.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai instrumen kunci (human instrument), dengan dibantu pedoman wawancara dan lembar observasi (Saádi, 2025). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi (Intifada Zahroh et al., 2025). Wawancara dilakukan secara mendalam dengan kepala sekolah dan staf, observasi diarahkan pada interaksi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sementara dokumentasi diperoleh dari catatan sekolah, absensi, serta agenda kegiatan pegawai (Rohimah et al., 2024).

Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (Sri Annisa & Mailani, 2023), yang terdiri atas tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses analisis dilakukan secara simultan selama dan setelah pengumpulan data. Untuk menjaga validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik, serta member checking kepada partisipan agar interpretasi peneliti dapat dikonfirmasi kembali (Asipi et al., 2022).

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja karyawan di SDN Brani Wetan 1, Kecamatan Maron, Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian dikelompokkan dalam tiga kategori tematik utama, yaitu: (1) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, (2) Respons Kinerja Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan, dan (3) Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Transformasional.

Data menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDN Brani Wetan 1 menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang kuat. Lima dari sebelas partisipan menyebutkan bahwa kepala sekolah memiliki semangat untuk memberikan inspirasi dan visi bersama yang jelas. Hal ini terlihat dari kemampuannya dalam menyampaikan tujuan organisasi secara berulang dan meyakinkan, baik melalui rapat rutin maupun dalam komunikasi informal.

“Beliau sering mengingatkan kami bahwa tujuan utama sekolah bukan hanya administratif, tapi juga pelayanan terbaik untuk siswa. Itu jadi motivasi kami.”
(*Busari, Perempuan, 42 tahun*)

Beberapa partisipan juga mencatat adanya perhatian individual dari kepala sekolah, seperti perhatian terhadap kondisi keluarga pegawai, pemberian motivasi personal, hingga apresiasi informal atas pencapaian harian staf.

“Saya merasa dihargai. Kadang saya nggak enak badan, tapi beliau langsung tanya dan kasih waktu istirahat. Itu membuat saya semangat kerja.” (*Ahmad Zaki'uddin, Laki-laki, 33 tahun*)

Selain itu, partisipan menyoroti stimulasi intelektual yang diberikan oleh kepala sekolah, seperti dorongan untuk mengikuti pelatihan daring, membaca literatur pendidikan, dan diskusi reflektif setiap akhir bulan.

“Kami kadang diminta sharing pengalaman praktik terbaik dari kelas masing-masing. Awalnya canggung, tapi lama-lama jadi kebiasaan bagus.” (*Marwati, Perempuan, 39 tahun*)

Sebagian besar partisipan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Enam dari sebelas partisipan menyatakan bahwa kehadiran kepala sekolah yang inspiratif membuat mereka merasa termotivasi untuk meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan kerja.

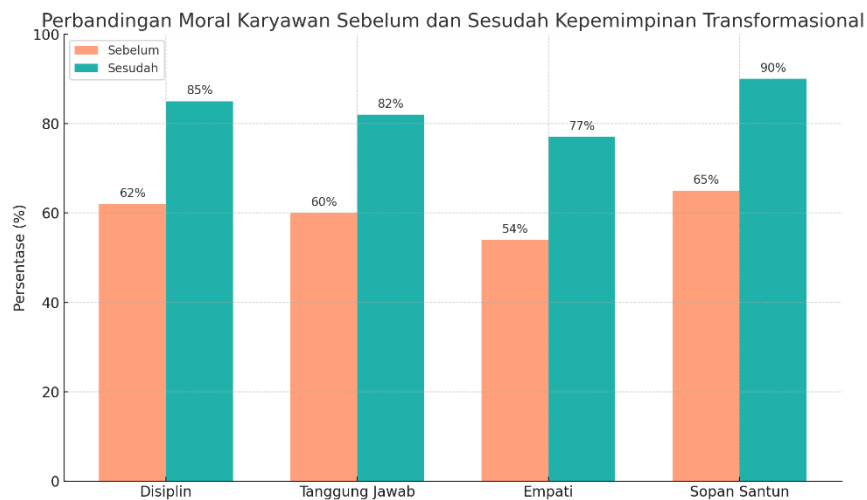
“Dulu saya datang suka telat. Tapi sekarang beliau datang pagi-pagi dan ikut nyapu halaman. Masa saya nggak malu?” (Ahmad Faisol, Laki-laki, 37 tahun)

Berikut ini menyajikan ringkasan perubahan moral kerja karyawan berdasarkan data observasi sebelum dan sesudah penerapan gaya kepemimpinan transformasional:

Tabel 1 (Perbandingan Tingkat Moral Karyawan Sebelum dan Sesudah Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional)

Indikator Moral	Sebelum Kepemimpinan Transformasional (%)	Sesudah Kepemimpinan Transformasional (%)
Disiplin	62%	85%
Tanggung Jawab	60%	82%
Empati	54%	77%
Sopan Santun	65%	90%

Serta di bawah ini menunjukkan perbandingan moral karyawan secara visual berdasarkan hasil observasi:



Gambar 1 (Grafik Perubahan Indikator Moral Karyawan Sebelum dan Sesudah Kepemimpinan Transformasional)

Data menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional didukung oleh lingkungan kerja yang partisipatif, serta komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan staf. Delapan partisipan menilai bahwa rasa kekeluargaan dan keterbukaan menjadi alasan utama efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

Namun demikian, terdapat juga temuan yang menyimpang dari pola mayoritas. Dua partisipan menyatakan bahwa meskipun kepala sekolah menunjukkan karakter

transformatif, tidak semua pegawai merespons dengan positif. Beberapa masih menunjukkan sikap pasif dan enggan berpartisipasi aktif.

“Kalau saya sih senang diajak diskusi, tapi ada teman saya yang ngerasa biasa aja. Katanya ‘asal kerja selesai, ya udah’.” (*Kholifah, Perempuan, 35 tahun*)

“Ada yang cuek, walau sudah dikasih kesempatan ngomong. Mungkin memang tipenya bukan orang terbuka.” (*Muhammad Ilyas Laki-laki, 40 tahun*)

Secara umum, data menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN Brani Wetan 1 menjalankan praktik kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan motivasi inspirasional, perhatian personal, dan stimulasi intelektual. Partisipasi mayoritas merespons positif melalui peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, meskipun terdapat sebagian kecil karyawan yang belum menunjukkan respons signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN Brani Wetan 1 menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan motivasi inspirasional, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Hal ini tercermin dalam perilaku kepala sekolah yang aktif membangun visi bersama, memberi perhatian pada kebutuhan personal karyawan, serta mendorong pembelajaran dan inovasi dalam lingkungan kerja.

Implementasi gaya kepemimpinan ini berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui peningkatan nilai moral seperti disiplin, tanggung jawab, empati, dan sopan santun. Sebelum gaya kepemimpinan transformasional diterapkan, rata-rata tingkat moral karyawan berada pada kisaran 54–65%. Namun setelah pendekatan ini dijalankan, persentase tersebut meningkat menjadi 77–90%. Hal ini menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam etos kerja dan motivasi karyawan.

Dengan demikian, hasil ini menjawab tujuan penelitian untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif, inspiratif, dan humanistik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh (Riyani, 2024), yang menyebutkan bahwa pemimpin transformasional

mampu membangkitkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pada bawahannya. Penelitian oleh (Faried & Mas, 2024) juga mendukung temuan ini, di mana kepala sekolah yang mengedepankan pendekatan transformasional terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi di antara guru dan staf.

Studi oleh (Praditya et al., 2025) menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan berbasis penghargaan dan perhatian personal memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan kedisiplinan pegawai. Temuan ini memperkuat hasil yang diperoleh di SDN Brani Wetan 1, di mana karyawan merespons positif terhadap gaya kepemimpinan yang menghargai peran individu dan memberi ruang dialog.

Namun demikian, beberapa studi seperti yang dilakukan oleh (Andani et al., 2024) menunjukkan bahwa keberhasilan gaya kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh karakter bawahan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tidak semua karyawan merespons secara positif; terdapat individu yang tetap pasif meskipun telah diberi ruang partisipasi. Ini menunjukkan adanya variasi dalam penerimaan gaya kepemimpinan yang perlu dipahami dalam konteks yang lebih kompleks.

kontribusi pada penguatan literatur mengenai kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan dasar negeri yang sering kali kurang tereksplorasi dalam kajian akademik. Penelitian ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berdampak pada guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-guru yang menjadi bagian penting dari ekosistem sekolah.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi para pemangku kebijakan pendidikan, terutama Dinas Pendidikan Daerah, untuk menyusun program pengembangan kapasitas kepala sekolah yang berorientasi pada kepemimpinan transformasional. Pelatihan-pelatihan yang memfokuskan pada keterampilan membangun visi, komunikasi empatik, dan manajemen motivasi perlu dirancang secara terstruktur.

Bagi kepala sekolah, temuan ini memberikan refleksi penting bahwa keberhasilan manajerial tidak semata tergantung pada tugas administratif, melainkan juga kemampuan membangun hubungan positif dan transformatif dengan semua elemen sekolah. Dengan menciptakan lingkungan yang suportif dan inspiratif, kepala sekolah dapat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

yang perlu diakui. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada satu sekolah dasar negeri di wilayah pedesaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke sekolah lain

dengan karakteristik berbeda, seperti sekolah perkotaan atau swasta. Kedua, jumlah partisipan yang relatif kecil (11 orang) menyebabkan data bersifat kontekstual dan tidak mewakili populasi besar.

Ketiga, penggunaan pendekatan kualitatif menjadikan analisis sangat bergantung pada interpretasi peneliti, meskipun telah dilakukan triangulasi dan validasi data. Oleh karena itu, bias subjektif tetap menjadi kemungkinan yang tidak dapat dihindari sepenuhnya. Selain itu, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor eksternal lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti insentif, beban kerja, atau dukungan dari dinas pendidikan.

Keterbatasan-keterbatasan ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi pendekatan serupa di berbagai konteks sekolah dan dengan metode campuran (mixed methods) agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat dibandingkan secara kuantitatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di SDN Brani Wetan 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara konsisten, terutama dalam aspek motivasi inspirasional, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Pendekatan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan moral kerja pegawai, termasuk dalam hal disiplin, tanggung jawab, empati, dan sopan santun. Mayoritas karyawan merespons secara positif terhadap pola kepemimpinan yang mengedepankan keteladanan, keterbukaan, dan penghargaan atas kontribusi individu. Meskipun terdapat sebagian kecil pegawai yang belum menunjukkan perubahan perilaku kerja secara signifikan, secara umum data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan peningkatan kinerja dan partisipasi aktif di lingkungan sekolah.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menguatkan relevansi teori kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan dasar, serta memperluas aplikasinya terhadap karyawan non-guru yang selama ini kurang menjadi perhatian dalam kajian akademik. Dari sisi empiris, studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang humanistik dan inspiratif dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih produktif dan

kolaboratif. Selain itu, kontribusi metodologis diberikan melalui penggunaan pendekatan studi kasus kualitatif yang mampu menggali dimensi sosial dan emosional dalam hubungan kepemimpinan secara lebih mendalam dibandingkan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan dalam penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan secara longitudinal untuk memverifikasi kestabilan dampak kepemimpinan transformasional dalam jangka panjang. Perluasan konteks penelitian ke berbagai jenis sekolah—baik negeri maupun swasta, serta sekolah di wilayah urban—juga penting untuk meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, pengembangan program pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah dapat diuji sebagai intervensi struktural guna meningkatkan mutu manajemen pendidikan secara lebih sistematis dan terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N. A., Kanom, & Darmawan, R. N. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(3), 1–4.
- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Taubid*, 3(2), 1932–1940. <https://doi.org/10.30997/karimahtaubid.v3i2.11986>
- Asipi, L. S., Rosalina, U., & Nopiyadi, D. (2022). The Analysis of Reading Habits Using Miles and Huberman Interactive Model to Empower Students' Literacy at IPB Cirebon. *International Journal of Education and Humanities*, 2(3), 117–125. <https://doi.org/10.58557/ijeh.v2i3.98>
- Azrial Azrial, Harnida Wahyuni Adda, Fatlina Fatlina, & Anisah Anisah. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 01–05. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v2i2.906>
- Dari, S. W., Putra, V. P., Hasri, S., & Sohiron. (2023). Dinamika Kepemimpinan dalam Organisasi: Sebuah Analisis Komprehensif Mengenai Tipologi, Gaya, dan Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 935–946. <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/333>
- Efifani Krismitha Saroro. (2022). Integrasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Mengembangkan Karakter Peserta Didik Sekolah Dasar. *SEHRAN (Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Kewarganegaraan)*, 1(1), 65–74. <https://doi.org/10.56721/shr.v1i1.123>
- Elastari Matondang, S. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan Sains Dan Terapan (INTERN)*, 3(1), 10–15. <https://doi.org/10.58466/intern.v3i1.1472>
- Faried, M. Y., & Mas, N. (2024). 3 1,2,3. 3(6), 2085–2106.

- Fatqul, E., Aswad, H., & Badrun, M. (2025). *Manajemen Pendidikan Peran Kompetensi Pedagogik Guru PPPK dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Studi Kasus di SMP Negeri 1 Talangpadang*. 20(1), 231–242.
- Hairani, U., Nomy, A. R., & Harahap, A. (2025). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 28 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu*. 5(2), 891–899.
- Intifada Zahroh, N., Amelia Nasution, L., Dzulfia Tazqia, A., Adzra Intan Faiha, H., & Nurhayati, D. (2025). Strategi Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Teknik, Tantangan Dan Solusinya. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(6), 107–118.
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Lase, D., Waruwu, E., Zebua, H. P., & Ndraha, A. B. (2024). Peran inovasi dalam pembangunan ekonomi dan pendidikan menuju visi Indonesia Maju 2045. *Tubenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 114–129. <https://doi.org/10.62138/tubenori.v2i2.18>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>
- Mochamad Rizkhy Deandra, Rachmawati, E., Alwi, A., Rosalia, S., & Fadil, M. G. R. (2024). Peran Muhammadiyah dalam Bidang Sosial dan Kesehatan Masyarakat Kini dan Nanti. *Masterpiece: Journal of Islamic Studies and Social Sciences*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.62083/n5c0ht42>
- Muhamad Ilham, & Nurul Azizah. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Journal Central Publisher*, 1(11), 1283–1291. <https://doi.org/10.60145/jcp.v1i11.241>
- Mukaddamah, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 5(01), 438–448. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i01.5834>
- Nasution, A. H., Madelta, C., & Lubis, S. K. S. (2025). Operasionalisasi Fungsi-fungsi Manajemen dan Unsur-unsur Manajemen dalam Lembaga Pendidikan. *Journal of Contemporary Research*, 02(01), 468–477. <https://ziaresearch.or.id/index.php/fatih>
- Nurohman Dede, Abd Aziz, M. F. F. (2021). 濟無No Title No Title No Title. *Kodifikasia : Jurnal Penelitian Islam, Vol 15, No. 01 (2021), 133-158, 15(01), 133–158*.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & PURWANTO, A. (2025). Korelasi Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(4), 1–14.
- Puspitasari, D., Rofiq, A., Asyari, H., & Nasucha, J. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Munaddhomah*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.196>
- Riyani, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lpp Rri *Holistik Manajemen: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13. <http://jurnal-pasca.unla.ac.id/index.php/holistik/article/view/110%0Ahttp://jurnal->

pasca.unla.ac.id/index.php/holistik/article/download/110/103

- Rohimah, Nurhaidah, S. N., & Soraya, S. (2024). Manajemen Sekolah Dalam Pengembangan Sinergitas Guru Pendidikan Agama Islam. *Tadbir Mubahid*, 8(1), 31–52. <https://doi.org/10.30997/jtm.v8i1.12802>
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Saádi, A. (2025). Pengumpulan Data Yang Efisien pada Penelitian Tindakan Kelas: Teknik, Alat, dan Tantangan. *Al-Amin: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(2), 90–108. <https://doi.org/10.53398/alamina.v2i2.377>
- Sagala, A. H., Nurhaliza, M., Anikmah, S. Al, & Nasution, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan The Role of Transformational Leadership in Enhancing Educational Organization Performance. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1448–1456.
- Siahaan, J. R., Rianti, I., & Putri Pratiwi, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137–150. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.195>
- Sri Annisa, I., & Mailani, E. (2023). Analisis Faktor Penyebab Kesulitan Siswa Dalam Pembelajaran Tematik. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 6469–6477. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0AAAnalisis>
- Susi, H., Sari, R. Y., & Gistuati, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan. *Jurnal Niara*, 17(1), 171–184.
- Syabirin, Luhur Wicaksono, Amrazi Zakso. (2025). Peran Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Negeri Sektor Barat Kecamatan Jangkang Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 279–293.