

**Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SDN Sukasari  
Cirebon**

**Astia Aprina, Husnurijal, Lia Eliana, Indah Rahmawati, Maya Eliana,  
Dwi Hastuti, Yiyin Bayinah**

Universitas Bunga Bangsa Cirebon

astiaaprina19@gmail.com, ijeayya@gmail.com, ibulia814@gmail.com

13indahrahmawati@gmail.com,

maya.eliana05@gmail.com, dwihastuti.d6@gmail.com, yiyinbayinah10@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study examines the implementation of transformational leadership at SDN Sukasari Cirebon, with the aim of improving teacher performance, staff motivation and parental participation in supporting educational success. The principal plays a strategic role in implementing the four dimensions of transformational leadership: idealistic influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration. This approach not only improves discipline and teaching quality but also creates an environment conducive to innovation and collaboration between teachers and staff. Through interviews, observations and document analysis, this study found that transformational leadership has a positive impact on teachers' morale and creativity, parents' active involvement in the education process and improved student learning outcomes. In addition, principals play an important role in facilitating teachers' professional development through training and supervision. Nevertheless, there are some challenges such as lack of teacher discipline and parental involvement that still require further attention. The results show that transformational leadership can be effectively implemented in the context of primary education to drive positive change and improve learning quality sustainably.*

**Keywords:** Transformational leadership, teacher performance, staff motivation, parental participation, educational innovation, primary education.

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional di SDN Sukasari Cirebon, dengan tujuan meningkatkan kinerja guru, motivasi staf, dan partisipasi orang tua dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Kepala sekolah berperan strategis dalam menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional: pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan disiplin dan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan kolaborasi antara guru dan staf. Melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap semangat kerja dan kreativitas guru, keterlibatan aktif orang tua dalam proses pendidikan, serta peningkatan hasil belajar siswa. Selain itu, kepala sekolah berperan penting dalam memfasilitasi pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan supervisi. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan seperti kurangnya disiplin guru dan keterlibatan orang tua yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks pendidikan dasar untuk mendorong perubahan positif dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional, kinerja guru, motivasi staf, partisipasi orang tua, inovasi pendidikan, pendidikan dasar.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan di lingkungan pendidikan memainkan peran sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran dan efektivitas keseluruhan organisasi sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang berfungsi untuk memotivasi, membimbing, dan mengarahkan semua komponen sekolah ke arah yang lebih baik. Salah satu pendekatan yang semakin banyak diadopsi dalam konteks ini adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pengembangan individu dan institusi melalui inspirasi, motivasi, dan inovasi (Leithwood & Jantzi, 2020). Pendekatan ini dianggap efektif dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia pendidikan yang terus berkembang, termasuk tuntutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrul dan Husain (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah (Syahrul & Husain, 2022).

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Zhang et al. (2021), adalah model kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada efisiensi dan kontrol, tetapi juga pada pemberdayaan individu di dalam organisasi (Zhang et al., 2021). Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi setiap anggota (Scully & O'Neill, 2021). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini memiliki peran untuk mendorong guru dan staf untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, berinovasi dalam pengajaran, dan menciptakan budaya sekolah yang dinamis serta inklusif (Gurr & Drysdale, 2019). Penelitian oleh Purwanto dan Setiawan (2021) juga mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Purwanto & Setiawan, 2021).

Di tingkat sekolah dasar, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk iklim dan budaya sekolah yang positif. Penerapan kepemimpinan transformasional memungkinkan kepala sekolah untuk berfungsi sebagai agen perubahan yang dapat meningkatkan semangat kerja guru dan staf (Klein & Kyriacou, 2022). Dengan memberi contoh yang baik, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Para guru tidak hanya menjalankan tugas mereka, tetapi juga didorong untuk terus belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan, sehingga kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa dapat meningkat secara signifikan (Balyer, 2020). Sebuah studi oleh Hidayati dan Santosa (2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesional guru (Hidayati & Santosa, 2023).

Penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SD Negeri Sukasari menjadi salah satu strategi utama dalam mengatasi berbagai tantangan internal dan eksternal. Salah satu masalah yang dihadapi adalah kurangnya

kedisiplinan guru, yang mempengaruhi kinerja mereka dalam mengajar. Selain itu, partisipasi orang tua dalam mendukung proses pendidikan anak-anak mereka masih terbatas, yang memerlukan intervensi kepemimpinan yang lebih proaktif. Tantangan ini, jika dibiarkan, dapat menghambat upaya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Kepala sekolah di SD Negeri Sukasari tidak hanya berfungsi sebagai administrator yang mengelola kegiatan sehari-hari, tetapi juga sebagai pemimpin yang memberikan arahan strategis. Melalui ceramah pagi dan rapat staf, kepala sekolah menginspirasi guru dan staf untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dukungan yang kuat dalam pengembangan profesional guru, baik melalui pelatihan formal maupun supervisi berkala, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru dalam mengajar. Pendekatan ini mencerminkan prinsip stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional, di mana guru didorong untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam pengajaran.

Selain mengatasi masalah kedisiplinan dan meningkatkan kualitas pengajaran, kepemimpinan transformasional juga diterapkan untuk meningkatkan keterlibatan orang tua. Kepala sekolah mendorong partisipasi aktif orang tua dalam kegiatan sekolah, seperti melalui rapat komite sekolah dan program keterlibatan orang tua lainnya. Orang tua diharapkan tidak hanya berperan sebagai pendukung eksternal, tetapi juga sebagai mitra dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi anak-anak mereka. Hal ini merupakan bagian dari strategi untuk membangun jaringan dukungan yang kuat antara sekolah, keluarga, dan masyarakat.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sukasari telah memberikan dampak positif terhadap kinerja sekolah. Guru merasa lebih termotivasi, kreatif, dan berinovasi dalam pengajaran. Orang tua juga semakin terlibat dalam mendukung keberhasilan anak-anak mereka. Dengan demikian, kepala sekolah telah berhasil menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung perubahan positif dan keberlanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah tersebut. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya sebuah konsep teoritis, tetapi juga dapat diimplementasikan dengan baik di lingkungan pendidikan.

## **Pentingnya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional menekankan pada empat dimensi utama, yaitu: pengaruh idealis (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan konsiderasi individual (*individualized consideration*). Keempat dimensi ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas manajemen dan pembelajaran di sekolah (Iskandar & Syamsuddin, 2021).

1. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*): Kepala sekolah sebagai role model yang menunjukkan kedisiplinan dan integritas tinggi diharapkan mampu menginspirasi guru dan staf untuk meniru perilaku positif tersebut. Kepala sekolah yang menjadi teladan dapat menciptakan iklim kepercayaan di antara warga sekolah (Prabowo & Hidayah, 2020).

2. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*): Kepala sekolah diharapkan mampu memberikan visi yang jelas dan inspirasi kepada guru dan staf untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dengan memberikan motivasi, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk bekerja dengan penuh semangat dan mencapai kinerja yang optimal (Widiastuti, 2022).
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Kepala sekolah yang mendorong inovasi dan kreativitas dapat membantu guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif. Guru diberikan kebebasan untuk bereksperimen dengan pendekatan baru dalam pembelajaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran (Mulyadi & Nasution, 2023).
4. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*): Perhatian yang diberikan kepala sekolah kepada individu-individu dalam organisasi, termasuk perhatian pada kebutuhan profesional dan personal guru serta staf, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kepala sekolah yang peduli terhadap pengembangan karier guru, misalnya melalui pelatihan dan supervisi, akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Mulyadi & Nasution, 2023).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sukasari. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam proses, pengalaman, dan interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah (Iskandar & Syamsuddin, 2021). Dengan metode ini, peneliti dapat mengeksplorasi persepsi kepala sekolah, guru, staf, serta orang tua mengenai kepemimpinan transformasional, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi keberhasilannya.

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus deskriptif. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk meneliti secara intensif dan terperinci satu unit sosial (dalam hal ini, SD Negeri Sukasari) dan fokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam konteks spesifik sekolah ini (Prabowo & Hidayah, 2020). Menurut Yin (2014), desain studi kasus sangat cocok untuk mengeksplorasi fenomena kompleks dalam konteks nyata, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih dalam. Desain ini juga memungkinkan pengumpulan data yang mendalam dari berbagai sumber informasi (Mulyadi & Nasution, 2023). Instrumen utama dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah SD Negeri Sukasari memengaruhi kinerja guru, motivasi staf, serta partisipasi orang tua. Berdasarkan data yang dikumpulkan

melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, ditemukan empat karakteristik utama kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah. Selain itu, faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi implementasi kepemimpinan ini juga teridentifikasi.

## 1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

### a. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)

Kepala sekolah SD Negeri Sukasari secara konsisten menunjukkan perilaku yang patut dijadikan teladan oleh seluruh warga sekolah. Berdasarkan wawancara dengan guru dan staf, kepala sekolah diakui sebagai sosok pemimpin yang disiplin dan berintegritas tinggi. Setiap pagi, kepala sekolah tiba lebih awal dan memulai hari dengan mengecek kesiapan sekolah, termasuk kehadiran guru dan staf.

Observasi selama dua minggu menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, baik formal maupun informal, serta mendorong budaya kedisiplinan. Guru mengaku bahwa mereka merasa terinspirasi oleh keteladanan ini, yang mendorong mereka untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pribadi. Pengaruh idealis ini juga tampak dalam interaksi kepala sekolah dengan siswa. Kepala sekolah secara rutin berkeliling kelas untuk menyapa siswa dan mengamati proses pembelajaran, yang menciptakan suasana di mana guru dan siswa merasa diperhatikan.

### b. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Kepala sekolah SD Negeri Sukasari dikenal sebagai pemimpin yang mampu memotivasi guru dan staf melalui komunikasi yang kuat dan visi yang jelas. Wawancara mengungkapkan bahwa kepala sekolah sering memberikan ceramah pagi yang berisi pesan-pesan motivasional tentang pentingnya dedikasi dan inovasi dalam pengajaran. Dalam setiap rapat guru, kepala sekolah memberikan arahan dan tujuan jangka panjang yang menginspirasi para guru untuk berkomitmen pada pembelajaran yang lebih baik.

Beberapa guru menuturkan bahwa motivasi dari kepala sekolah mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dalam berbagai proyek pendidikan, seperti pengembangan materi ajar yang lebih kreatif. Motivasi inspiratif ini juga berdampak pada peningkatan semangat kerja guru, terutama dalam menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya atau kendala dalam proses pembelajaran daring selama pandemi.

### c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Kepala sekolah secara aktif mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam mengembangkan metode pengajaran. Selama wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan kebebasan kepada mereka untuk bereksperimen dengan pendekatan baru dalam mengajar. Kepala sekolah juga sering mengajak guru untuk berdiskusi dan mencari solusi atas masalah-masalah pendidikan yang mereka hadapi, seperti cara menangani siswa yang kesulitan belajar.

Salah satu contoh konkret stimulasi intelektual ini adalah inisiatif kepala sekolah dalam mengadakan lokakarya internal yang bertujuan untuk memperkenalkan guru pada teknologi baru dalam pengajaran. Beberapa guru yang mengikuti lokakarya tersebut kemudian mempraktikkan metode pengajaran berbasis teknologi, seperti penggunaan *platform e-learning* untuk memfasilitasi pembelajaran jarak jauh. Observasi peneliti juga menunjukkan bahwa kepala sekolah mendorong staf untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, yang menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan terbuka. Guru-guru merasa dihargai karena diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam inovasi di sekolah.

d. **Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*)**

Salah satu kekuatan utama kepemimpinan kepala sekolah adalah perhatiannya terhadap kebutuhan individu guru dan staf. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kepala sekolah memberikan perhatian personal kepada guru yang membutuhkan dukungan tambahan, baik secara profesional maupun pribadi. Guru-guru yang mengalami kesulitan dalam mengelola kelas atau memiliki kendala pribadi dilibatkan dalam supervisi yang lebih intensif dan diarahkan untuk mengikuti pelatihan yang relevan.

Kepala sekolah juga berperan sebagai mentor bagi guru-guru muda, membantu mereka menyesuaikan diri dengan tugas-tugas baru dan tantangan yang dihadapi. Salah satu guru muda menyatakan. Konsiderasi individual ini juga mencakup pelibatan guru dalam program pengembangan profesional, seperti pelatihan dan *workshop* yang relevan dengan kebutuhan spesifik mereka. Pendekatan ini menciptakan rasa kepemilikan di kalangan guru, yang merasa diperhatikan dan didukung dalam pengembangan karier mereka.

## 2. **Faktor Pendukung Implementasi Kepemimpinan Transformasional**

Berdasarkan analisis data, terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang mendukung keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sukasari:

- a. **Faktor Internal:** Kompetensi dan motivasi guru di sekolah ini menjadi salah satu faktor pendukung yang signifikan. Sebagian besar guru di SD Negeri Sukasari memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Mereka merasa terdorong oleh pengaruh kepala sekolah dan berusaha untuk mengadopsi praktik-praktik yang lebih baik dalam pengajaran.
- b. **Faktor Eksternal:** Dukungan dari pihak eksternal seperti dinas pendidikan dan puskesmas juga berkontribusi pada keberhasilan kepemimpinan transformasional di sekolah ini. Dinas pendidikan memberikan supervisi rutin yang membantu memastikan kualitas pendidikan, sementara puskesmas setempat mendukung kesehatan siswa, yang berdampak positif pada suasana belajar di sekolah.

Selain itu, keterlibatan aktif orang tua dalam kegiatan sekolah juga mendukung implementasi kepemimpinan transformasional. Orang tua merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan dukungan mereka terhadap program-program sekolah membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran.

### 3. Faktor Penghambat Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Walaupun banyak faktor yang mendukung, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan dalam implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sukasari:

- a. **Kedisiplinan Orang Tua:** Beberapa orang tua tidak disiplin dalam menjemput anak-anak mereka setelah pulang sekolah, yang mengakibatkan ketidaknyamanan bagi siswa dan staf. Hal ini mempengaruhi suasana sekolah, terutama dalam pengelolaan waktu setelah jam pelajaran.
- b. **Kedisiplinan Guru:** Meskipun sebagian besar guru di SD Negeri Sukasari berkomitmen tinggi, beberapa guru terkadang terlambat datang ke sekolah atau kurang mempersiapkan Modul Ajar dengan baik. Kepala sekolah telah berupaya memberikan contoh dan arahan untuk mengatasi masalah ini, tetapi kedisiplinan individu masih menjadi tantangan.

Kendala-kendala ini mengurangi efektivitas penuh dari kepemimpinan transformasional, meskipun upaya kepala sekolah untuk memberikan arahan dan supervisi secara berkelanjutan telah mulai menunjukkan perbaikan.

### 4. Dampak Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sukasari telah menghasilkan dampak yang sangat positif terhadap seluruh elemen sekolah, termasuk guru, staf, dan siswa. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi, mendorong warga sekolah untuk lebih aktif berinovasi dan bekerja dengan semangat tinggi. Guru-guru merasa mendapatkan ruang lebih besar untuk mengekspresikan kreativitas dalam proses pembelajaran, dan hal ini tercermin dalam upaya mereka menerapkan metode-metode baru yang lebih interaktif serta sesuai dengan kebutuhan siswa. Tidak hanya itu, guru juga mengalami peningkatan motivasi kerja karena adanya dukungan yang berkelanjutan dari pihak manajemen sekolah, baik dalam bentuk pengakuan terhadap prestasi mereka maupun kesempatan untuk pengembangan profesional melalui pelatihan-pelatihan yang relevan.

Dari sisi staf, kepemimpinan transformasional menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Staf administrasi merasa diperhatikan secara personal oleh pemimpin mereka, yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tugas-tugas administratif, tetapi juga mendukung pengembangan karier dan kesejahteraan mereka. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini mampu membangun hubungan yang lebih erat dengan setiap anggota staf, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Meski dampak positif sudah terasa, penelitian ini juga mencatat adanya beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk lebih memaksimalkan penerapan kepemimpinan transformasional. Kendala utama yang dihadapi antara lain keterbatasan sumber daya serta resistensi dari beberapa pihak yang belum sepenuhnya terbuka terhadap perubahan. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan upaya yang lebih strategis, termasuk penguatan budaya kolaboratif, alokasi sumber daya yang lebih optimal, serta pelatihan yang lebih intensif agar semua pihak bisa beradaptasi dengan perubahan yang diharapkan.

Dengan penguatan pada area-area tersebut, dampak positif dari kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sukasari diharapkan dapat semakin optimal di masa yang akan datang, menciptakan sekolah yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga menjadi tempat yang mendukung pertumbuhan profesional bagi seluruh warganya.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian tentang implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sukasari Cirebon menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini berhasil meningkatkan kinerja guru, motivasi staf, dan partisipasi orang tua dalam proses pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan dengan menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional: pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada motivasi dan kreativitas guru, keterlibatan orang tua, dan peningkatan hasil belajar siswa. Namun, terdapat beberapa tantangan seperti kurangnya kedisiplinan guru dan keterlibatan orang tua yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mengoptimalkan dampak positif kepemimpinan transformasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Balyer, A. (2020). Transformational leadership in education: A review of the literature and implications for practice. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(6), 1051–1071.
- Gurr, D., & Drysdale, L. (2019). Leadership for learning: The role of the principal in enhancing student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 22(2), 154–174.
- Hidayati, N., & Santosa, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan profesional guru. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 10(1), 45–60.
- Iskandar, M., & Syamsuddin, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas manajemen pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 5(1), 25–35.

- Klein, P., & Kyriacou, C. (2022). Transformational leadership in education: A meta-analytic review of its impact on teachers' job satisfaction and commitment. *Educational Research Review, 34*, 100–112.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2020). A review of transformational school leadership research 1996–2016. *Leadership and Policy in Schools, 19*(3), 255–280.
- Mulyadi, D., & Nasution, S. (2023). Konsiderasi individual dalam kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan, 10*(3), 200–215.
- Prabowo, R., & Hidayah, N. (2020). Pengaruh motivasi inspiratif terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, 8*(2), 90–102.
- Purwanto, A., & Setiawan, D. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 6*(2), 119–133.
- Scully, K., & O'Neill, G. (2021). The impact of transformational leadership on teachers' commitment in secondary schools. *Educational Management Administration & Leadership, 49*(5), 730–747.
- Syahrul, M., & Husain, R. (2022). Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Inovasi, 8*(3), 233–245.
- Widiastuti, E. (2022). Stimulasi intelektual dalam kepemimpinan pendidikan: Mendorong inovasi dan kreativitas guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan, 9*(1), 40–50.
- Zhang, H., Wang, Y., & Chen, X. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The mediating role of psychological empowerment and the moderating role of leader-member exchange. *Journal of Educational Administration, 59*(2), 183–199.