



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2994-3003

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0

Jonni Mardizal^{1✉}, Eka Selvi Handayani², Al Ghazali³, Gamar Al Haddar⁴

Opan Arifudin⁵

(1) Universitas Negeri Padang,

(2), (4) Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,

(3) Universitas Bina Sarana Informatika,

(5) Universitas Primagraha,

Email: jonni.mardizal@ft.unp.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguraikan bagaimana kepala sekolah bisa meningkatkan mutu pendidikan di era 4.0 melalui model kepemimpinan yang bersifat transformasional, visioner, serta autentik. Pendekatan analisa konten dipergunakan pada kajian ini untuk mengungkap makna yang representatif dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Hasil analisa memperlihatkan jika kepemimpinan ialah keterampilan yang sangat penting bagi kepala sekolah dalam mengarahkan guru supaya mencapai kinerja optimal. Kegagalan manajer dalam membentuk kerja sama tim bisa berdampak negatif pada kinerja organisasi dan mutu pendidikan. Gaya kepemimpinan transformasional, visioner, serta autentik memainkan peran kunci dalam meraih tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja serta komitmen dari anggota timnya, terutama di era 4.0 yang penuh dengan kompleksitas. Penting bagi pemimpin untuk memperhatikan sikap anggota tim terhadap pekerjaan yang harus dijalankan karena hal itu berpengaruh pada produktivitas pekerjaan serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan transformasional, visioner, serta autentik memiliki dampak positif dan signifikan pada mutu pendidikan di era 4.0.

Kata Kunci: Model Kepemimpinan, Transformational, Visioner, Authentic, Mutu Pendidikan

Abstract

This research aims to describe how school principals can improve the quality of education in the 4.0 era through a leadership model that is transformational, visionary and authentic. A content analysis approach was used in this study to reveal representative meanings related to the research objectives. The results of the analysis show that leadership is a very important skill for school principals in directing teachers to achieve optimal performance. Managers' failure to form a unified work team can have a negative impact on organizational performance and the quality of education. Transformational, visionary and authentic leadership styles play a key role in achieving organizational goals by increasing the performance and commitment of advertising members, especially in the 4.0 era which is full of complexity. It is important for leaders to pay attention to the attitude of team members towards the work that must be carried out because this affects work productivity and the overall quality of education. Transformational, visionary and authentic leadership styles have a positive and significant impact on the quality of education in the 4.0 era.

Keywords: Leadership Model, Transformational, Visionary, Authentic, Quality of Education

PENDAHULUAN

Dari segi etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang mengacu pada tindakan membimbing atau mengarahkan (Wulandari *et al.*, 2019). Kepemimpinan termasuk kombinasi ilmu dan seni dalam memengaruhi individu atau kelompok supaya bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan dengan cara yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan, di sisi lain, merujuk pada cara seorang pemimpin menjalankan perannya dengan memakai keterampilan serta sikapnya. Gaya kepemimpinan ini mencakup perilaku, komunikasi, serta interaksi pemimpin dengan orang lain dalam usahanya untuk memotivasi mereka untuk bertindak. Gaya kepemimpinan bisa beragam tergantung pada faktor-faktor seperti motivasi, kekuasaan, atau fokus pada tugas atau individu tertentu. Secara esensial, gaya kepemimpinan ialah ekspresi dari tingkah laku seorang pemimpin yang mencerminkan kemampuannya dalam memimpin serta sering kali membentuk pola atau bentuk tertentu.

Gaya kepemimpinan yang efektif mencerminkan sejauh mana tanggung jawab pemimpin terhadap bawahannya. Ketika bawahannya melihat contoh kepemimpinan yang tepat dari pemimpin mereka, hal itu bisa memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan disiplin dalam hal keselamatan serta kesehatan kerja. Oleh karenanya, diharapkan para pemimpin mampu memberikan teladan yang sesuai bagi karyawan serta staf mereka. Secara esensial, pemimpin yang ideal ialah mereka yang mampu mengatasi masalah yang kompleks dengan kekreatifan yang dimiliki (Anggrenani, 2021). Pemimpin

transformasional ialah yang bisa menginspirasi, menawarkan solusi yang inovatif, serta memenuhi kebutuhan organisasi (Mardizal and Jalinus, 2023). Seorang pemimpin yang baik bukanlah yang hanya menyelesaikan masalah pribadinya, melainkan yang berusaha membantu orang lain menyelesaikan tugas mereka dengan baik (Mulyono, 2018). Dari uraian di atas, bisa disimpulkan jika gaya kepemimpinan ialah strategi atau proses yang dipergunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi karyawan guna meraih tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan mengandung dua aspek, di mana istilah "pendidikan" mengacu pada tempat di mana kepemimpinan tersebut terjadi serta juga menggambarkan sifat-sifat kepemimpinan, seperti pendidikan, bimbingan, serta pembinaan. Seperti halnya konsep pendidikan, kepemimpinan pendidikan memiliki dua dimensi yang bisa dilihat: (1) sebagai upaya atau proses mendidik dan mengajar sehari-hari, serta (2) sebagai ilmu pengetahuan yang mempertimbangkan berbagai aspek dari proses mendidik dan mengajar dari masa ke masa, termasuk prinsip-prinsip dan praktik-praktiknya yang telah berkembang luas dan mendalam. Kepemimpinan pendidikan berperan dalam proses pendidikan serta juga dalam pengembangan ilmu pendidikan serta cabang-cabangnya (Ariyani, 2017).

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola tindakan seorang pemimpin, baik yang bisa dilihat oleh bawahannya maupun yang tidak. Gaya kepemimpinan mencerminkan aspek-aspek seperti filosofi yang konsisten, keterampilan, sifat, serta sikap yang menjadi dasar perilaku seseorang (Maryani, Lian and Wardarita, 2020). Gaya kepemimpinan ini juga mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan melibatkan perilaku dan strategi yang termasuk hasil dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, serta sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Manajer dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengatur kepemimpinan yang bisa menciptakan keselarasan serta memotivasi karyawan untuk meraih tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin memengaruhi tingkah laku bawahan supaya mereka mau bekerja sama serta produktif dalam meraih tujuan organisasi (Priatna and Ferdiansyah, 2015). Ada berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dibahas oleh para ahli, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan, serta autentik, masing-masing dengan pendekatan yang berbeda. Kepemimpinan transformasional mengedepankan nilai-nilai moral para pengikut untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis. Pendekatan situasional lebih fokus pada arahan serta dukungan, sementara kepemimpinan pelayanan lebih memprioritaskan kebutuhan serta aspirasi orang yang dipimpinnya. Di sisi lain,

gaya kepemimpinan autentik lebih menekankan pada proses kepemimpinan yang muncul dari kombinasi kapasitas psikologis individu dan konteks organisasi yang sehat, yang menghasilkan tingkat kewaspadaan yang tinggi serta kemampuan pengendalian diri yang baik, sambil mendorong perkembangan diri yang positif. Semua jenis kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam meraih tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja serta komitmen bawahannya.

Gaya kepemimpinan transformasional ialah bentuk kepemimpinan di mana pemimpinnya mendorong dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai prestasi luar biasa. Dalam kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan tingkat kepercayaan, pengaguman, loyalitas, serta penghormatan terhadap pemimpin mereka, yang menginspirasi mereka untuk memberikan usaha lebih dari yang diharapkan. Jenis kepemimpinan transformasional ini melibatkan pemimpin yang mampu mempengaruhi dengan kuat, mengilhami pengikutnya, serta mengajak mereka untuk mengutamakan kepentingan kolektif daripada kepentingan pribadi mereka. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan perubahan signifikan, baik dalam individu maupun dalam organisasi mereka (Taufik, Amanda and Rizqiya, 2022).. Secara umum, kepemimpinan transformasional mempengaruhi cara pengikut memandang masalah, mendorong mereka untuk mengeksplorasi pendekatan baru, serta memberikan motivasi ekstra untuk meraih tujuan organisasi. Ini ialah gambaran umum tentang kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan visioner ialah kemampuan seorang pemimpin dalam menghasilkan, merumuskan, berkomunikasi, mengedarkan, mengubah, serta menerapkan ide-ide ideal, entah itu berasal dari dirinya sendiri atau melalui interaksi sosial dengan anggota organisasi serta pemangku kepentingan lainnya. Ide-ide ini dipercayai sebagai tujuan yang harus dicapai atau diwujudkan oleh organisasi di masa depan, serta semua anggota organisasi diharapkan berkomitmen untuk mencapainya. Model kepemimpinan visioner ini bertujuan memberikan makna pada kerja sama di antara semua komponen organisasi dengan memberikan arahan berdasarkan visi yang jelas (Lestari *et al.*, 2023). Kepemimpinan visioner ialah jenis kepemimpinan yang berupaya menginspirasi orang-orang menuju impian bersama dengan menciptakan suasana emosi yang sangat positif. Ini ialah jenis kepemimpinan yang paling efektif saat perubahan memerlukan visi baru atau ketika diperlukan arahan yang tegas. Kepemimpinan visioner berusaha memberikan makna pada kerja sama serta usaha bersama anggota organisasi dengan memberikan arahan serta arti pada pekerjaan berdasarkan visi yang jelas. Kesimpulan dari pendapat di atas ialah jika kepemimpinan visioner ialah pola

kepemimpinan yang memimpin dengan cara mengembangkan visi bersama yang sesuai dengan kebutuhan perubahan di masyarakat, lalu memberikan panduan kepada anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan visi yang telah ditetapkan bersama, sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan mencerminkan visi tersebut.

Selain kepemimpinan transformasional dan visioner diatas, salah satu jenis kepemimpinan yang luar biasa ialah kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik memiliki persamaan dengan tipe transformasional, serta juga memiliki empat aspek (Purwanto *et al.*, 2020). Kesadaran diri ialah salah satu aspek yang memiliki dimensi yang dalam, di mana individu menggali wawasan tentang diri mereka sendiri melalui interaksi dengan orang lain serta memahami bagaimana diri mereka memengaruhi orang lain. Dalam kata lain, kesadaran diri mencakup pemahaman tentang potensi serta keterbatasan setiap individu. Aspek kedua ialah transparansi dalam hubungan, di mana pemimpin otentik menampilkan diri mereka dengan jujur kepada orang lain serta membangun kepercayaan melalui keterbukaan yang berarti, termasuk berbagi perasaan serta pemikiran yang dalam sambil menghindari reaksi serta perilaku yang tidak sesuai. Aspek ketiga ialah pemrosesan yang seimbang, yang terkait dengan pemimpin yang cermat dalam menganalisa data sebelum membuat keputusan, serta membuka diri terhadap gagasan dari berbagai pihak. Yang terakhir ialah perspektif moral yang terinternalisasi, yang mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mengatur diri mereka sendiri berdasarkan standar etika internal dan prinsip-prinsip yang mereka anut. Menurut Alavi, kepemimpinan otentik memiliki keunggulan khusus dalam menyesuaikan diri dengan berbagai jenis organisasi, yang bisa meningkatkan efisiensi dalam mengimplementasikan perubahan organisasi. Lebih lanjut, menurut Avolio, pemimpin otentik memiliki tingkat keaslian tinggi dalam identitas mereka serta mereka menerapkan keyakinan mereka dengan kuat terhadap nilai-nilai tertentu sambil tetap terhubung dengan orang lain. Ini bisa merangsang motivasi serta pembelajaran dalam para pengikut selama proses perubahan, yang bisa membantu dalam pelaksanaan perubahan yang efektif. Dalam konteks pendidikan, terdapat potensi yang menarik untuk memahami bagaimana model kepemimpinan, baik yang transformasional, visioner, maupun otentik, bisa meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam era 4.0.

METODE PENELITIAN

Kajian ini memakai metode penelitian kualitatif dengan fokus pada data deskriptif berupa teks tertulis yang dianalisa. Pendekatan kualitatif dipergunakan untuk menganalisa literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data dianalisa melalui studi kepustakaan, yang mencakup membaca, memahami, serta menganalisa berbagai sumber tulisan serta buku yang relevan dengan masalah penelitian. Pendekatan yang dipergunakan dalam kajian ini ialah pendekatan studi kepustakaan. Menurut Rahayu dalam (Ulfah, Supriani and Arifudin, 2022), studi kepustakaan ialah sekelompok aktivitas yang terkait dengan pengumpulan, pencatatan, membaca, serta pengolahan data pustaka. Kajian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif, di mana data diungkapkan dalam bentuk verbal dan dianalisa tanpa memakai teknik statistik.

Informasi diperoleh melalui upaya pencarian di berbagai sumber, seperti skripsi, tesis, disertasi, artikel ilmiah, serta e-book, memakai media elektronik dan internet. Di Google Scholar, pencarian dijalankan dengan memakai kata kunci yang relevan dengan variabel penelitian. Jurnal yang dipergunakan dipilih berdasarkan keterkaitan dengan kata kunci yang dipergunakan. Setelah menjalankan pencarian, peneliti memilih 20 jurnal dan buku referensi untuk kemudian dianalisa, dirangkum, serta diklasifikasikan. Hal itu bertujuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan konsep-konsep yang relevan dengan topik penelitian yang sedang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kepemimpinan Transformatif, Visioner dan Authentic Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0

Kepemimpinan Transformasional termasuk suatu kebutuhan penting dalam proses reformasi institusi. Ini melibatkan usaha untuk meningkatkan kesadaran pengikut terhadap moralitas di balik perubahan yang diinginkan, etika perubahan itu sendiri, serta pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai perubahan tersebut (Katman and Akadira, 2023). Jenis kepemimpinan ini berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang kurang efektif dalam memotivasi perubahan. Dalam teori perubahan serta kepemimpinan visioner di era 4.0, pentingnya pemimpin membangun minat para pengikutnya terhadap nilai-nilai serta emosi yang mendorong perubahan sangat ditekankan. Perubahan yang diinginkan harus menghindari pendekatan transaksional yang hanya menghasilkan pengikut yang menjalankan apa yang diminta pemimpin tanpa memiliki antusiasme dan komitmen pribadi terhadap tujuan

sebenarnya. Kepemimpinan Transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membantu anggota mencapai lebih dari sekadar kepatuhan, walaupun keduanya masih diperlukan dalam kombinasi yang efektif. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, kepemimpinan Transformasional diperlukan untuk membuat sekolah menjadi contoh yang bisa menginspirasi sekolah lain. Dalam hal itu, kepala sekolah dan guru memiliki peran kunci dalam menjalankan restrukturisasi serta reformasi pendidikan.

Teori Kepemimpinan Transformasional menekankan perilaku kepemimpinan yang melibatkan (Pestalozi, Erwandi and Putra, 2019):

1. Memberikan pengaruh yang menjadi teladan (Idealized influence)
2. Membangun hubungan pribadi dengan individu yang dipimpin serta mendorong tindakan (Individualized consideration)
3. Menyediakan dorongan yang menginspirasi (Inspirational motivation)
4. Merangsang pemikiran intelektual dengan mengidentifikasi masalah, memberikan solusi, serta menghasilkan ide-ide baru (Intellectual stimulation).

Teori perubahan juga berkaitan erat dengan konsep perubahan transformasional. Ini merujuk pada jenis perubahan yang radikal, melampaui batasan yang ada, serta mengarah pada perubahan besar dalam strategi, budaya, struktur, serta tujuan organisasi. Perubahan semacam ini dimulai dari tingkat atas dan menciptakan pergeseran mendasar dalam tujuan serta arah organisasi.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memimpin dengan efektif termasuk kunci kesuksesan organisasi terutama di era 4.0 ini. Inti dari kepemimpinan ialah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk mengikuti arahan serta visi seorang pemimpin (Pestalozi, Erwandi and Putra, 2019). Dalam konteks pendidikan era 4.0 saat ini, kepemimpinan yang dibutuhkan ialah yang berlandaskan pada identitas budaya serta agama yang otentik, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan di dunia, terutama dalam hal perkembangan di luar sistem sekolah. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja organisasi, sehingga wajar jika masalah pendidikan kadang-kadang disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan yang efektif. Hal itu disebabkan oleh kurangnya visi strategis yang menempatkan pendidikan sebagai sektor utama. Ini memperlihatkan betapa pentingnya visi dalam mempengaruhi kinerja pendidikan. Visi ialah pemicu semangat untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan. Visi mampu mengisi semangat, mendorong kinerja, serta meraih prestasi pendidikan, terutama dalam era di mana otonomi berpikir dan bertindak sangat

ditekankan. Peran kepala sekolah ialah salah satu faktor kunci yang bisa membantu sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan, serta target sekolah melalui program-program yang dirancang dan dijalankan secara terencana serta bertahap. Oleh karenanya, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan profesional, kepemimpinan instruksional, keahlian administratif, serta keterampilan sosial yang memadai untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Salah satu fokus manajemen pendidikan ialah mencapai kualitas yang tinggi di sekolah (Usman, 2014). Kualitas sekolah, pada gilirannya, bisa terpengaruh oleh kepemimpinan yang otentik dan budaya organisasi yang ada di dalamnya. Operasional pendidikan, pada umumnya, beroperasi sebagai sebuah organisasi yang memiliki kebiasaan yang berulang, serta norma serta nilai-nilai yang harus dihormati. Oleh karenanya, dalam konteks organisasi pendidikan seperti sekolah, budaya organisasi sekolah menjadi penting sebagai elemen yang dirancang untuk memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Untuk meraih tujuan ini, perlu ada upaya yang terencana, pengaturan yang baik, manajemen yang efektif, serta pemberdayaan supaya proses belajar di sekolah bisa berjalan dengan lancar.

Manajemen sekolah yang dimaksud ialah peran kepala sekolah dalam menciptakan lulusan yang lebih unggul dan meningkatkan mutu pendidikan di era 4.0 ini tentunya dengan berbagai inovasi dan adaptasi. Upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah menjadi hal yang sangat penting dalam pencapaian pendidikan yang berkualitas (Usman, 2014). Untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan, diperlukan seorang pemimpin yang bertugas merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengawasi, serta mengevaluasi. Salah satu tugas utama pemimpin ialah perencanaan untuk meningkatkan mutu pendidikan, serta ini membutuhkan manajemen efektif dalam operasional pendidikan. Setiap lembaga pendidikan perlu merancang perencanaan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kebutuhan lembaga tersebut. Perencanaan SDM menjadi pedoman bagi kepala sekolah/madrasah, siswa, serta staf administrasi dalam menjalankan fungsi manajemen SDM untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran

SIMPULAN

Kepemimpinan termasuk faktor yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi terutama di era 4.0 ini. Oleh karenanya, kemampuan untuk memimpin dengan efektif ialah kunci kesuksesan organisasi. Inti dari kepemimpinan ialah kemampuan untuk menginspirasi orang lain supaya mengikuti visi serta arahan pemimpin. Saat ini, kepemimpinan dalam bidang pendidikan harus bersumber dari identitas budaya serta nilai agama yang otentik, serta memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia khususnya di era 4.0 ini, terutama perkembangan di luar lingkungan sekolah dengan berbagai kecepatan inovasi yang berkembang. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sangat penting dalam mengarahkan kinerja guru supaya mencapai hasil yang optimal. Kegagalan manajer dalam membangun kerja sama tim akan berdampak negatif pada kinerja organisasi serta kualitas pendidikan. Gaya kepemimpinan transformasional, visi, serta otentik memiliki peran yang signifikan dalam meraih tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja serta komitmen anggota tim, terutama dalam era 4.0 yang penuh kompleksitas. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan harus memperhatikan sikap dan motivasi anggota tim terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, karena hal itu berdampak pada produktivitas kerja serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, visi, serta otentik memiliki dampak positif dan signifikan pada kualitas pendidikan di era 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrenani, K.W. (2021) 'PERAN KEPEMIMPINAN DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)(STUDI PADA CV MAJU JAYA GENERAL CONSTRUCTION)'. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Ariyani, R. (2017) 'Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru', *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1).
- Katman, K. and Akadira, T. (2023) 'Implementasi Kepemimpinan Transformatif Dan Perbaikan Mutu Pendidikan Pada Program Sekolah Penggerak Di Indonesia', *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), pp. 378–387.
- Lestari, S. *et al.* (2023) 'Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), pp. 199–205.
- Mardizal, J. and Jalinus, N. (2023) *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Kejuruan*. Jonni Mardizal.
- Maryani, A., Lian, B. and Wardarita, R. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru', *Journal of Innovation in*
- Copyright @ Jonni Mardizal, Eka Selvi Handayani, Al Ghazali, Gamar Al Haddar

Teaching and Instructional Media, 1(1), pp. 18–25.

- Mulyono, H. (2018) 'Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi', *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), pp. 290–297.
- Pestalozi, D., Erwandi, R. and Putra, M.R.E. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau', *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), pp. 30–38.
- Priatna, A. and Ferdiansyah, F. (2015) 'pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pns pada kementerian agama Kabupaten Bogor', *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), pp. 6–11.
- Purwanto, A. *et al.* (2020) 'Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Tansformational, Authoritarian Atau Transactional?', *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), pp. 15–31.
- Taufik, A.M.M., Amanda, H. and Rizqiya, S. (2022) 'Transformational Leadership Style Analysis at PT. Tomo Food Industry Sumedang', *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 4(1), pp. 45–54.
- Ulfah, U., Supriani, Y. and Arifudin, O. (2022) 'Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi', *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), pp. 153–161.
- Usman, A.S. (2014) 'Meningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah', *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 15(1), pp. 13–31.
- Wulandari, F. *et al.* (2019) 'Kepemimpinan kepala sekolah di era revolusi industri 4.0 dalam meningkatkan akreditasi sekolah', in *prosiding seminar nasional program pascasarjana universitas PGRI Palembang*.