



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 3699-3708

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

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

Efektivitas Penerapan Pola Kepemimpinan Transformasional pada Usaha Kripik Ubi "Ucok"

Mutim Matul Faro^{1✉}, Nilawati Fiernaningsih²

Program Studi D-III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang

Email: mutimmatul16@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Setiap usaha yang akan dijalankan membutuhkan metode kepemimpinan yang sesuai agar dapat menciptakan suasana serta mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan diawal. Metode kepemimpinan Transformasional dirasa sesuai dengan tujuan yang dimiliki oleh Usaha Keripik Ubi "UCOK" ini, karena metode ini dapat memberikan perubahan peningkatan organisasi yang terarah dengan tetap memberdayakan anggotanya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan tersebut. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif dengan melalui kajian pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan Studi Literatur. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai efektif dalam suatu bisnis maupun usaha. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dengan meningkatkan keyakinan dari para karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pola kepemimpinan yang cocok dan efektif diterapkan dalam usaha kripik Ubi "UCOK". Hal ini dikarenakan, pola kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan positif serta memberikan inovasi pada sebuah usaha tersebut. Hal ini telah sesuai dengan tujuan dari Keripik Ubi "UCOK" yakni dapat terus memberikan suatu hal terbaik untuk pelanggan dan karyawan yang ada didalamnya, serta terus mengupayakan adanya inovasi produk maupun sistematika penjualan pada usaha ini. Dengan adanya pola kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi kepada para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dengan meningkatkan nilai-nilai dan juga keyakinan yang mereka miliki. Seorang pemimpin

dengan gaya kepemimpinan ini juga dapat mempengaruhi karyawannya untuk dapat bekerja melebihi apa yang diharapkan dari mereka, serta dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara mereka. Pola kepemimpinan ini juga diyakini sangat efektif dalam hal memotivasi karyawan untuk dapat berperilaku sesuai dengan keinginan mereka. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga sangat cocok untuk usaha yang memiliki struktur yang fleksibel dan juga terbuka terhadap sebuah perubahan.

Kata Kunci: *Bisnis, Kepemimpinan Transformatif, Efektivitas*

Abstract

Every business that will be run requires appropriate leadership methods in order to create an atmosphere and achieve company goals that have been set at the beginning. The transformational leadership method is considered in accordance with the goals of the "UCOK" Ubi Chips Business, because this method can provide targeted organizational improvement changes while empowering its members in carrying out these leadership functions. The research method used is a descriptive qualitative method through literature review. The data collection technique used in this study is using a Literature Study Transformational leadership style is one of the leadership styles that is considered effective in a business or business. This is because transformational leadership styles can increase employee motivation to work better by increasing the confidence of employees. Transformational leadership is one of the leadership patterns that is suitable and effectively applied in the Ubi "UCOK" chip business. This is because, transformational leadership patterns can bring positive changes and provide innovation in a business. This is in accordance with the purpose of Sweet Potato Chips "UCOK", which is to continue to provide the best for customers and employees in it, and continue to strive for product innovation and sales systematics in this business. With this leadership pattern, it can increase motivation for employees to be able to work better by increasing their values and beliefs. A leader with this leadership style can also influence his employees to be able to work beyond what is expected of them, and can build trust and respect among them. This leadership pattern is also believed to be very effective in terms of motivating employees to be able to behave according to their wishes. In addition, transformational leadership is also very suitable for businesses that have flexible structures and are also open to change.

Keywords: *Business, Transformative Leadership, Effectiveness*

PENDAHULUAN

Kewirausahaan memiliki peranan penting dalam tatanan hidup masyarakat. Kewirausahaan menurut itu sendiri memiliki andil yang cukup besar dalam tatanan pola hidup masyarakat di Indonesia. Menurut Widodo et al (2022) Kewirausahaan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh individu dengan memanfaatkan ide kreatif serta strategi untuk dapat menciptakan sebuah lapangan pekerjaan melalui usaha guna memperbaiki kualitas hidup yang lebih baik lagi. Keripik ubi merupakan salah satu produk makanan ringan yang banyak digemari oleh konsumen. Dengan adanya usaha keripik ubi ini, dapata memberikan suatu kontribusi yang signifikan terhadap penciptaan pendapatan penduduk dan menciptakan lapangan pekerjaan melalui sebuah usaha dengan skala mikro. Tentunya usaha keripik ubi ini membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang usaha ini termasuk didalamnya proses produksi, kualitas bahan baku, bahkan tren pasar terhadap produk tersebut. Hal ini tidak pernah lepas dari Sumber Daya Manusia yang baik. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang mumpuni dan pastinya terstruktur membuat usaha keripik ubi ini nantinya dapat berjalan dengan sukses.

Namun, Sumber Daya Manusia yang baik tidak akan terlepas dari yang namanya tatanan organisasi yang baik pula. Setiap perusahaan maupun usaha pastinya memiliki tatanan organisasinya masing-masing. Organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas demi terwujudnya tujuan dan kemajuan dari organisasi. Setiap perusahaan diharapkan untuk dapat menghasilkan produktivitas tinggi dari setiap individunya, karena dengan tingkat produktivitas tersebut dapat dibuat sebagai ajang penentu keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Dengan adanya hal tersebut, kontribusi yang besar berasal dari kemampuan Sumber Daya Manusia maupun tenaga kerja ahli yang memiliki dedikasi yang tinggi.

Demi mewujudkan tujuan dan visi misi perusahaan yang telah ditentukan di awal pastinya juga memerlukan seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi. Pemimpin menurut Annisa et al (2023), merupakan pribadi seseorang yang memiliki keterampilan, kecakapan, dan juga kelebihan dalam suatu bidang sehingga dapat mampu mempengaruhi orang lain untuk dapat bersama-sama dalam melakukan suatu aktivitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan bersama. Annisa et al (2023) juga mengatakan bahwa seorang pemimpin memiliki fungsi untuk dapat mengelola dan memberdayakan sekelompok orang atas dasar kekuatan pribadi untuk dapat melakukan suatu kinerja yang optimal serta memiliki nilai tambah bagi kelompok tersebut.

Seorang pemimpin hendaknya memiliki karakteristik serta sifat kepemimpinan didalam dirinya. Dimana nantinya seorang pimpinan dapat menjadi panutan bagi para

anggotanya. Maulana (2021) menyebutkan bahwa seorang pemimpin lahir karena terdapat suatu kebutuhan dalam suatu institusi maupun sebuah organisasi tertentu. Seorang pemimpin pastinya mengharapkan bahwa organisasi maupun institusi yang dia pimpin dapat memiliki perubahan menuju kebaikan sesuai dengan tujuan dan visi misi yang telah didiskusikan sebelumnya. Menurut Nurhalim (2023), kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan juga anggota yang menginginkan sebuah perubahan nyata yang dapat mencerminkan tujuan bersama. Maulana (2021), juga mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aspek dinamis yang berasal dari pemimpin, suatu aspek dinamis tersebut berupa tindakan maupun perilaku yang ditampilkan dalam melakukan serangkaian manajemen dan arahan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya hal tersebut, pastinya setiap usaha yang akan dijalankan membutuhkan metode kepemimpinan yang sesuai agar dapat menciptakan suasana serta mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan diawal. Metode kepemimpinan Transformasional dirasa sesuai dengan tujuan yang dimiliki oleh Usaha Keripik Ubi "UCOK" ini, karena metode ini dapat memberikan perubahan peningkatan organisasi yang terarah dengan tetap memberdayakan anggotanya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan tersebut.

Kepemimpinan transformasional menurut Muhammad (2023), merupakan sebuah gaya dari seorang pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja demi tercapainya sasaran organisasi serta memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi lagi. Gaya kepemimpinan transformasional ini juga nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena hal ini nantinya dapat mempengaruhi karisma, inspirasional. Serta perhatian dari setiap individual dan memberikan stimulus intelektual kepada para karyawannya agar lebih nyaman dan memiliki motivasi tanpa merasakan tekanan, sehingga nantinya karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh pemimpin dan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Bass (dalam buku Monograf, Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan 2023), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang memperluas serta meningkatkan kepentingan pegawai, dan menghasilkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi dari organisasi, serta mendorong pegawai untuk dapat melihat dan melampaui dirinya sendiri demi kebaikan dari organisasi. Selain itu, Basirun (2022), juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, menggunakan partisipasi dari anggota dalam setiap aktivitas yang dilakukan, serta dapat memberikan kharismatik sebagai daya perekat

antara anggota dan juga pimpinan.

Iqbal (2021), mengatakan bahwa metode kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai metode kepemimpinan di mana para pemimpinnya menggunakan karisma mereka untuk dapat mengubah serta meregenerasi organisasi mereka. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin karismatik yang mempunyai peranan sentral dan juga strategis dalam memimpin organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mampu untuk menyesuaikan visi dan tujuan masa depan organisasi mereka dengan visi dari para anggotanya, serta dapat meningkatkan kebutuhan para pengikutnya ke tingkat yang lebih tinggi dari yang mereka butuhkan.

Selain itu, Sinaga (2021) juga mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan metode kepemimpinan yang harus mampu dalam mentransformasikan secara optimal tentang berbagai macam sumber daya yang dimiliki dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya serta target yang telah ditentukan. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia, fasilitas, finansial, serta faktor-faktor eksternal dalam sebuah organisasi. Aini (2021), juga menuturkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kemampuan yang telah dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi serta merevitalisasi para anggotanya untuk dapat berjalan menuju perubahan yang besar sesuai dengan visi misi dan tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang harus mampu dalam menyamakan visi misi dari anggota dengan pimpinannya serta dapat membuat para anggota untuk dapat berkontribusi dalam membawa perubahan secara optimal pada organisasi tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan serta visi misi dari organisasi. Kepemimpinan transformasional juga harus dapat memanfaatkan segala macam sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut seperti sumber daya manusia, finansial, fasilitas yang dimiliki, serta beberapa faktor eksternal yang dapat mendukung kemajuan dari organisasi dalam mewujudkan visi misi, dan tujuannya.

Menurut Diana (2019), ciri-ciri dari pemimpin transformasional adalah:

- a) Memiliki sifat yang suka berbagi kekuasaannya kepada para anggota dan pengikutnya.
- b) Selalu memberikan nasehat dan memberikan peluang kepada para anggotanya untuk dapat memajukan organisasi.
- c) Berusaha untuk dapat mempersiapkan segala macam keperluan demi kemajuan serta kemauan dari anggotanya serta para pengikutnya untuk dapat menjadi sosok yang lebih bertanggung jawab.

Menurut Assingily dan Mesiono (2019), karakteristik dari pemimpin transformasional

adalah:

- a) Memiliki jiwa yang independen dan utuh dalam mewujudkan visi dari organisasi.
- b) Selaku anggota haruslah memiliki kesafaran akan pentingnya kebersamaan dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi serta nanti dapat ditambah dengan pemberian motivasi dan dukungan dari pihak pemimpin.
- c) Seluruh anggota harus rela dan juga siap untuk dapat berkorban demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Prinsip merupakan sebuah acuan maupun pedoman untuk dapat menjalankan sesuatu hal serta dapat menjadi ciri khas sesuatu hal. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional pastinya memiliki ciri khasnya tersendiri dan berbeda dengan yang lain. Prinsip dari kepemimpinan transformasional menurut Sinaga (2019), prinsip dari kepemimpinan transformasional antara lain:

- a) Pandai dalam mengungkapkan rasa

Dikutip dari Senny Wijayaningsih dan Kurniawan (dalam Sinaga, 2019), seorang pemimpin harus pandai dalam menjelaskan visi misi dengan terang dan juga gamblang. Hal ini bertujuan agar nantinya para anggota dapat paham akan tujuan dan hal yang harus dicapai.

- b) Kemampuan dalam membangun semangat

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa yang semangat serta hangat. Hal ini bukan untuk dirinya semata melainkan untuk para anggotanya juga. Ketika seorang anggota dapat termotivasi dengan pemimpin tersebut, maka nantinya akan dapat dengan mudah seorang pemimpin untuk dapat mengontrol anggotanya.

- c) Saling tolong menolong

Dikutip dari Lesilolo (Dalam Sinaga, 2019), seorang pemimpin haruslah memiliki sifat tolong-menolong. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang identik dengan tolong menolong dan saling menutupi kekurangan satu sama lain.

- d) Inovasi

Pemimpin harus siap dalam berbagai macam perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi serta harus dapat secepat mungkin untuk beradaptasi. Dengan adanya inovasi ini dapat membuat perusahaan maupun organisasi bertahan meski dalam terpaan perubahan zaman yang sangat ekstrim sekalipun.

- e) Terbuka

Sikap ini harus dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional. Karena dengan adanya sikap terbuka dapat membuat pemimpin bisa berkomunikasi dengan anggotanya secara dua arah dan dapat menerima saran maupun kritik dengan lapang dada.

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mendeskripsikan bagaimana keefektifan metode kepemimpinan transformasional pada Usaha Kripik Ubi "UCOK" sehingga dapat membawa perubahan kondisi usaha menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif dengan melalui kajian pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan Studi Literatur dengan cara mengutip literatur ilmiah yang relevan dengan topik pembahasan, meliputi buku, artikel, tugas akhir (Skripsi, Tesis, maupun Disertasi). Bahan data tersebut diperoleh dari sumber yang kredibel, seperti *Google Scholar* dan *SINTA*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Husain (2022), efektivitas merupakan sebuah kemampuan untuk dapat menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas juga tidak hanya memberikan sebuah pengaruh maupun kesan, akan tetapi juga berkaitan dengan metode maupun cara, sarana dan prasarana juga dapat mempengaruhi efektivitas. Simanjuntak dalam bukunya Ganyang (2018:177), mengatakan bahwa "efektivitas dapat diwujudkan dalam peningkatan kualitas hasil. Dengan kualitas yang lebih baik barang maupun jasa yang dihasilkan dapat dijual dengan harga yang lebih tinggi sehingga nilainya dapat menjadi lebih besar."

Metode Kepemimpinan Transformasional ini dianggap sangat efektif dan juga efisien dalam menjalankan suatu bisnis. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dengan meningkatkan keyakinan dari para karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi karyawannya untuk dapat bekerja melebihi apa yang mereka harapkan, serta dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara mereka. Gaya kepemimpinan ini diyakini efektif dalam memotivasi karyawan untuk dapat berperilaku sesuai dengan keinginan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat para karyawannya untuk turut andil dalam berpikir serta berpartisipasi dalam menyalurkan ide mereka demi mewujudkan pertumbuhan sebuah bisnis maupun usaha. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya sekedar memberikan sebuah bimbingan, namun juga memberikan ruang bagi para karyawannya untuk dapat menyampaikan pendapatnya. Hal ini diungkapkan oleh Bismoko (2023), bahwa penggunaan metode

kepemimpinan transformasional berdampak baik dan sangat efektif bagi para karyawan WFH di Kota Bandung, dengan adanya metode kepemimpinan ini dapat membuat karyawan untuk bertindak lebih dalam menemukan gagasan-gagasan yang menarik, meningkatkan keterampilan serta mengoptimalkan layanan dalam bidang kesehatan. Hal ini tentunya dapat memberikan dampak yang baik serta signifikan terhadap kinerja dari para anggotanya.

Selain itu, Lubaba dan Udin (2021), juga mengatakan bahwa perilaku utama dalam gaya kepemimpinan transformasional yaitu memiliki sebuah tindakan selayaknya atasan yang menunjukkan tingkah laku yang ideal. Seorang pemimpin haruslah menciptakan sebuah kesetiaan dan pengabdian dengan tidak memperhatikan kepentingan pribadi suatu karyawan. Para karyawan berusaha untuk dapat meniru pimpinan mereka, karena para pimpinan tersebut bertindak dengan tindakan yang memungkinkan untuk menjadi teladan bagi para anggotanya. Para anggota nantinya akan bekerja secara efektif dan bersemangat untuk dapat berkorban serta bergerak untuk dapat melampaui kepentingan dari mereka pribadi sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini dikarenakan ketika para pemimpin menjadikan dirinya sendiri sebagai contoh bagi para karyawannya, maka rasa dan kontribusi dari para karyawan akan meningkat sesuai dengan apa yang telah dilakukan, dan sebagai hasilnya mereka nantinya akan melibatkan diri mereka secara keseluruhan dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Ningsih (2022), pola metode kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap keterikatan, kemampuan kerja, serta kepuasan anggota dalam konteks kluster layanan asuransi dan dana pensiun BUMN. Seorang pemimpin harus dapat merancang dan juga mengembangkan strategi dalam meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatan karyawan, dan juga kinerja dari karyawan untuk dapat menciptakan hubungan yang lebih baik dan berkelanjutan antara atasan dengan bawahannya. Selain itu, seorang pemimpin juga harus berkolaborasi dengan departemen terkait untuk dapat memberikan perhatian maupun fokus untuk meningkatkan kinerja yang ada.

Menurut Maria dan Njo (2019), juga mengatakan bahwa pola kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari data hasil responden UMKM Sektor Makanan di Surabaya, dimana responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpinnya menjelaskan mengenai tanggung jawab serta pekerjaan kepada karyawannya dan juga mampu untuk dapat memotivasi karyawannya demi mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, memiliki sosok pemimpin yang dapat memperlihatkan kepercayaan, dikagumi, serta dapat memotivasi karyawannya, dan dapat memikirkan inovasi dan cara baru untuk dapat menyelesaikan masalah dan juga memberikan perhatian kepada karyawannya.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang harus mampu dalam menyamakan visi misi dari anggota dengan pimpinanya serta dapat membuat para anggota untuk dapat berkontribusi dalam membawa perubahan secara optimal pada organisasi tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan serta visi misi dari organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pola kepemimpinan yang cocok dan efektif diterapkan dalam usaha kripik Ubi "UCOK". Hal ini dikarenakan, pola kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan positif serta memberikan inovasi pada sebuah usaha tersebut. Hal ini telah sesuai dengan tujuan dari Keripik Ubi "UCOK" yakni dapat terus memberikan suatu hal terbaik untuk pelanggan dan karyawan yang ada didalamnya, serta terus mengupayakan adanya inovasi produk maupun sistematisa penjualan pada usaha ini. Dengan adanya pola kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi kepada para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dengan meningkatkan nilai-nilai dan juga keyakinan yang mereka miliki. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini juga dapat mempengaruhi karyawannya untuk dapat bekerja melebihi apa yang diharapkan dari mereka, serta dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara mereka. Pola kepemimpinan ini juga diyakini sangat efektif dalam hal memotivasi karyawan untuk dapat berperilaku sesuai dengan keinginan mereka. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga sangat cocok untuk usaha yang memiliki struktur yang fleksibel dan juga terbuka terhadap sebuah perubahan. Pada intinya, pola kepemimpinan ini sangat cocok untuk usaha yang membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan juga memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dan membawa perubahan positif bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. K. (2021). *MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PONDOK PESANTREN*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Basirun, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 36-37. DOI: [10.58561/mindset.v1i1.28](https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28)
- Diana, P. (2019). Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. 1-13.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Iqbal, M. (2021). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH/MADRASAH. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN VOL. 10*, 120-121. DOI: [10.22373/pjp.v10i3.12187](https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187)

- Muhammad Shaleh Assingkily, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4 (1), 147-168. DOI: [10.14421/manageria.2019.41-09](https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-09)
- Nur Halimahturrafiah, S. M. (2022). Peran Pemimpin dalam Manajemen Pengambilan Keputusan Suatu Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 9139-9140.