Jurnal Pendidikan, Kimia, Fisika dan Biologi
Volume. 1 Nomor. 4 Juli 2025
e-ISSN: 3089-2171; p-ISSN: 3089-2872, Hal 43-53
DOI: https://doi.org/10.61132/jupenkifb.v1i4.402
Available online at: https://ejournal.aripi.or.id/index.php/jupenkifb

Kepemimpinan yang Berhasil Melalui Pemahaman Tipe dan Fungsi

Nur Asyifa Ananda[1*], Ahmadi[2]
[1-2] Universitas Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia

Islamic Center Complex Jl. G.Obos Palangka Raya City, Central Kalimantan,
73111 Telephone 0536-32211005-Faximile 0536-3221105
Email : nurasyifa2211110058@iain-palangkaraya.ac.id
ahmadi@iain-palangkaraya.ac.id

Abstract. *Leadership in education plays a crucial role in influencing the performance and motivation of organizational members. This study examines various types and functions of leadership, including transformational leadership, which significantly enhances teacher performance and creates an innovative learning environment. Through a literature review, it is found that adaptive leaders who understand the socio-cultural context can effectively manage change, thus creating an atmosphere conducive to learning. Additionally, this study highlights the importance of leadership development strategies that focus on interpersonal skills and active participation of members in the decision-making process. The findings indicate that a deep understanding of leadership types and their application in the educational context can enhance the overall quality of education, as well as encourage higher engagement from all stakeholders in achieving desired educational goals.*

Keywords: *Leadership, Types , Functions*

Abstrak. Kepemimpinan dalam pendidikan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan motivasi anggota organisasi. Penelitian ini mengkaji berbagai tipe dan fungsi kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional, yang terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif. Melalui kajian literatur, ditemukan bahwa pemimpin yang adaptif dan memahami konteks sosial-budaya dapat mengelola perubahan dengan efektif, sehingga menciptakan atmosfer yang kondusif untuk pembelajaran. Selain itu, studi ini menyoroti pentingnya strategi pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada keterampilan interpersonal dan partisipasi aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman mendalam tentang tipe kepemimpinan dan penerapannya dalam konteks pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, serta mendorong keterlibatan yang lebih tinggi dari semua pemangku kepentingan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Tipe , Fungsi

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan di lingkungan pendidikan merupakan suatu fenomena yang unik dan kompleks, di mana pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja serta motivasi para anggota dalam organisasinya. Mahdiya et al. menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah interaksi sosial yang mempengaruhi perilaku individu dalam konteks pendidikan, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berdampak pada efektivitas institusi pendidikan (Mahdiya et al., 2021). Dengan demikian, pemahaman terhadap tipe dan fungsi kepemimpinan sangatlah penting, karena dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Tipe kepemimpinan yang berbeda, seperti kepemimpinan transformasional, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Devi dan Wiyasa mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru (Devi & Wiyasa, 2021). Kepala sekolah, sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan, tidak

Received: April 30, 2025; Revised: May 15, 2025; Accepted: June 09, 2025; Online Available: June 11, 2025

hanya bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya pendidikan, tetapi juga diharapkan mampu berinovasi dalam pengembangan program yang mendukung kemajuan pendidikan (Aristiawan, 2023). Hal ini terlihat jelas dari hasil penelitian yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru dalam melaksanakan tugas mereka Lamirin et al., 2023).

Lebih lanjut, penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan gaya dan tipe pemimpin, tetapi juga dengan kemampuan mereka untuk menghadapi dan mengelola perubahan dalam organisasi, seperti yang telah dijelaskan oleh Huda dan Aslami terkait manajemen perubahan dalam organisasi publik (Huda & Aslami, 2024). Pemimpin yang memahami berbagai fungsi dalam organisasi mampu menyesuaikan metodenya untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan (Hubert, 2020). Salah satu tantangan modern di bidang kepemimpinan pendidikan adalah responsivitas terhadap perubahan sosial dan teknologi yang cepat, yang menuntut pemimpin untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai berbagai aspek kepemimpinan, termasuk intervensi yang berbasis pada inovasi dan pengembangan (Akbar, 2019).

Secara keseluruhan, pemahaman yang kuat mengenai tipe-tipe kepemimpinan dan fungsinya dapat menciptakan kerangka kerja yang efektif bagi pengelolaan pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat mengenali dan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan akan menghasilkan tim yang lebih produktif dan terlibat dalam proses pendidikan, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berhasil berawal dari pemahaman yang mendalam akan peran dan fungsi, dan merupakan kunci untuk menciptakan organisasi pendidikan yang berkualitas tinggi (Abdul, 2022; ,Lamirin et al., 2023).

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan yang berhasil melalui pemahaman tipe dan fungsi dapat dilihat dari berbagai perspektif yang mendasarinya. Konsep kepemimpinan tidak terlepas dari pengaruh konteks sosial, budaya, dan psikologis yang membentuk cara pemimpin tersebut berinteraksi dengan anggota tim atau organisasi. Penelitian Supriani et al. menyoroti peran manajemen kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam, di mana manajemen kepemimpinan sebagai suatu seni dalam mempengaruhi perilaku individu atau kelompok menjadi kunci bagi efektivitas kepemimpinan di organisasi pendidikan (Supriani et al., 2022). Fungsi manajemen kepemimpinan ini akan terlihat jelas dari interaksi antara pemimpin dan pengikut.

Kepemimpinan juga dipengaruhi oleh karakteristik sosial yang membentuk budaya organisasi. Susanto dan Nuriah menegaskan bahwa pemilihan pemimpin dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh norma dan nilai yang ada dalam masyarakat, yang pada gilirannya membentuk identitas dan tujuan kolektif sebuah organisasi (Susanto & Nuriah, 2024). Pemahaman yang mendalam mengenai konteks sosial tempat pemimpin berada menjadi sangat penting untuk mengoptimalkan fungsi kepemimpinan yang ada.

Di bidang psikologis, penelitian oleh Zebua menyajikan gambaran mendalam tentang bagaimana teori-teori kepemimpinan, seperti teori kontingensi, mempengaruhi efektivitas pemimpin dalam berbagai situasi (Zebua, 2023). Teori kontingensi memberikan cara untuk memahami bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, melainkan bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya dan pendekatan mereka sesuai dengan keadaan yang dihadapi. Berdasarkan kajian ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang fleksibel dan adaptif dalam pendekatan kepemimpinannya akan lebih mampu berfungsi secara efektif.

Penelitian oleh Muhdar juga menyoroti hubungan antara kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif secara positif memengaruhi keinginan karyawan untuk melampaui batasan tugas dasar mereka (Muhdar, 2018). Ini menunjukkan bahwa pemahaman mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap perilaku dan sikap karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, Ganggut menekankan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan berkorelasi langsung dengan kualitas hidup kerja dan OCB, menguatkan ide bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Ganggut, 2019).

Konsep kepemimpinan transformasional, yang diperkenalkan oleh sejumlah peneliti, menjadi sangat penting dalam konteks pendidikan dan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada penciptaan visi yang memotivasi dan menginspirasi, yang sangat relevan dalam mengelola perubahan dalam lingkungan pendidikan (Zalukhu, 2023). Dalam pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru serta siswa dalam proses belajar mengajar (Riswandi et al., 2021). Hal ini mencerminkan pentingnya pemahaman tentang kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagai kesimpulan, kajian teoritis ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan sangat ditentukan oleh pemahaman mengenai tipe dan fungsi yang relevan dengan konteks sosial dan budaya, serta interaksi psikologis yang terjadi dalam organisasi.

Penelitian lebih lanjut akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana berbagai variabel ini berinteraksi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengunakan penelitian kepustakaan yaitu mencari sumber penelitian dengan cara mengumpulkan dari beberapa literatur yang bersumber dari jurnal dan sumber-sumber lainnya. Pada penelitian ini teknik yang di gunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan cara mencari materi yang berkaitan dengan pembahasan pada artikel ini, baik secara digital maupun manual.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tipe-Tipe Kepemimpinan dan Dampaknya

Tipe-tipe kepemimpinan dan dampaknya dalam konteks pendidikan dan organisasi sangat penting untuk dipahami agar dapat mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan yang berbeda dapat memengaruhi kinerja dan motivasi individu atau kelompok. Beragam gaya kepemimpinan telah diidentifikasi, di antaranya termasuk kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan situasional.

Kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Hilma et al., memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi dengan meningkatkan motivasi dan komitmen anggota tim melalui inspirasi dan pengembangan individu Hilma et al. (2024). Dalam konteks pendidikan, penerapan gaya kepemimpinan ini dapat mendorong kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa. Penelitian oleh Sujana dan Ardana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang selaras dengan temuan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi juga akan meningkatkan kinerja tim mereka (Sujana & Ardana, 2020).

Sebaliknya, kepemimpinan transaksional berfokus pada pengelolaan tugas dan pencapaian hasil, dengan memberi penghargaan atau sanksi berdasarkan kinerja individu. Penelitian oleh Nasrun menampilkan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang transaksional dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, mengindikasikan bahwa penghargaan yang diberikan kepada guru akan langsung memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik (Nasrun, 2016). Merdiana et al. juga mengemukakan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, baik secara

transaksional maupun dalam meningkatkan motivasi, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru (Merdiana et al., 2022).

Selain itu, kepemimpinan situasional, yang mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang dihadapi, terbukti efektif dalam meningkatkan performa pegawai. Pemimpin dalam konteks ini dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika dan kebutuhan kelompok. Nadeak menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat memengaruhi motivasi dan disiplin kerja di antara karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja secara langsung (Nadeak, 2022). Namun, penelitian oleh Zuriana dan Rananda lebih fokus pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan tidak secara langsung membahas kepemimpinan, sehingga tidak relevan (Zuriana & Rananda, 2019).

Secara keseluruhan, pemahaman yang mendalam terkait tipe-tipe kepemimpinan dan dampaknya dapat memberikan wawasan bagi pemimpin di berbagai institusi untuk menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka dalam memimpin, sehingga dapat maksimal dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu maupun organisasi. Dengan mempertimbangkan berbagai gaya kepemimpinan yang ada serta dampaknya pada individu, pemimpin dapat mengoptimalkan potensi tim dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Fungsi Kepemimpinan dan Implementasinya

Fungsi kepemimpinan dan implementasinya sangat penting untuk memahami bagaimana pemimpin dapat memanfaatkan perannya untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan. Fungsi kepemimpinan mencakup beberapa aspek fundamental yang berkaitan dengan manajemen, motivasi, dan pengembangan lingkungan kerja.

Pertama, fungsi kepemimpinan dapat dicermati dari perspektif manajerial. Mubarok mengemukakan bahwa dalam proses pendidikan daring, seorang pemimpin memiliki tugas untuk mendidik, membimbing, mengarahkan, dan memimpin keluarga atau kelompok dalam mencapai tujuan pembelajaran Mubarok (2021). Dalam hal ini, kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga melibatkan peran aktif dalam menciptakan strategi pembelajaran yang efektif. Penelitian lebih lanjut oleh Fahmi et al. menegaskan bahwa fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat berkaitan dengan pengendalian aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama dalam lingkungan yang kolaboratif (Fahmi et al., 2018). Tindakan pemimpin yang efektif dapat menyelaraskan visi dan misi organisasi dengan menggandeng seluruh pihak dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, di lingkungan pendidikan, kepemimpinan memainkan peran sentral dalam membangun komitmen dan motivasi di antara staf. Penelitian oleh Sari menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, termasuk perencanaan, pengorganisasian, serta memberikan bimbingan dan dorongan kepada guru, dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas (Sari, 2022). Implementasi fungsi-fungsi ini merupakan kunci untuk memastikan bahwa setiap anggota tim merasa terlibat dan termotivasi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Fungsi kepemimpinan juga berfokus pada bagaimana pemimpin mengembangkan hubungan yang baik dengan para bawahannya. Menurut Murniati, karakteristik kepemimpinan yang baik dalam organisasi perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan manajemen dengan pendekatan akademis (Murniati, 2021). Hal ini berarti, pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan, memahami latar belakang anggotanya, dan memfasilitasi kebutuhan mereka untuk menjaga keberlangsungan dan efektivitas pengelolaan organisasi.

Selanjutnya, Bashori et al. menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam konteks abad 21, di mana pemimpin diharapkan mampu berperan dalam situasi sosial yang dinamis. Kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan konteks sosial anggota tim sangat penting untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif (Bashori et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya perlu memiliki visi, tetapi juga keterampilan interpersonal yang baik untuk menerapkan fungsinya secara efektif.

Implementasi fungsi kepemimpinan ini juga terkait erat dengan hasil yang dicapai oleh organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Aini et al., gaya kepemimpinan kepala madrasah diharapkan dapat menciptakan sistem manajerial yang berkualitas, sehingga mempengaruhi kualitas manajemen secara keseluruhan di lembaga pendidikan (Aini et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh Mahdiya et al. menyoroti pentingnya akuntabilitas pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, yang berimplikasi pada keberhasilan misi organisasi (Mahdiya et al., 2021).

Dengan demikian, fungsi kepemimpinan dan implementasinya merupakan aspek yang sangat vital dalam pengelolaan organisasi, terutama di bidang pendidikan. Pemimpin yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, menginspirasi anggotanya, dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan bersama.

Strategi Pengembangan Kepemimpinan

Strategi pengembangan kepemimpinan sangat penting untuk mempersiapkan pemimpin yang efektif, terutama dalam konteks pendidikan dan organisasi lainnya. Baik dalam konteks formal maupun informal, strategi yang tepat dapat memastikan bahwa pemimpin tidak hanya mendapatkan keterampilan manajerial, tetapi juga kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.

Salah satu pendekatan dalam pengembangan kepemimpinan yang diusulkan oleh Jang et al. adalah pentingnya partisipasi karyawan dalam sistem pengukuran kinerja. Mereka menyoroti bahwa pemimpin yang memiliki karakteristik otentik dapat dikembangkan melalui pelatihan dan program pengembangan kepemimpinan yang secara sistematis meningkatkan keaslian pemimpin serta kesenangan kerja karyawan Jang et al. (2022). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan kepemimpinan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja di seluruh organisasi.

Lestari menambahkan bahwa efektivitas strategi dalam mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin masa depan sangat bergantung pada konteks budaya yang berlaku. Stereotip budaya berpengaruh pada praktik pengembangan kepemimpinan, yang berarti bahwa pemimpin perlu memahami nuansa kultural ketika merancang program pelatihan yang efektif (Lestari, 2023). Secara global, penting untuk mengeksplorasi bagaimana strategi pengembangan ini bervariasi di berbagai negara agar dapat diadaptasi sesuai dengan konteks lokal.

Strategi pengembangan kepemimpinan dalam konteks kesehatan menjadi fokus penting lainnya. Fry dan Dombkins menunjukkan bahwa investasi dalam program pengembangan kepemimpinan untuk peneliti-klinis tidak hanya mengoptimalkan praktik berbasis bukti, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan (Fry & Dombkins, 2017). Dalam hal ini, keberhasilan suatu organisasi kesehatan sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin dikembangkan untuk mengenali dan menerapkan pengetahuan ilmiah dalam praktik mereka.

Di sisi lain, penelitian oleh Galuska menyoroti pentingnya pendidikan sebagai batu loncatan untuk pengembangan kepemimpinan transformasional. Program pendidikan yang memfasilitasi pengalaman langsung dan mentoring dapat menjadi komponen penting dalam strategi pengembangan kepemimpinan. Pengalaman tersebut berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan kepemimpinan individu (Galuska, 2014). Dengan demikian, pengembangan proses belajar yang melibatkan pengalaman langsung dan refleksi dapat meningkatkan keterampilan relasional pemimpin secara efektif.

Lebih jauh lagi, strategi pengembangan kepemimpinan yang inovatif dapat diambil dari sektor yang berbeda, sebagaimana disebutkan oleh Onyura et al. bahwa pendidikan pascasarjana dalam kepemimpinan sering kali masih terlalu fokus pada pengembangan tingkat individu. Transformasi dan pengembangan kepemimpinan dalam sistem kesehatan memerlukan pendekatan yang lebih luas yang integratif dan sistematis (Onyura et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sejalan dengan misi dan visi organisasi, diiringi dengan pengembangan pengetahuan spesifik bidang, akan lebih efektif dalam menghadapi tantangan nyata di lapangan.

Berdasarkan pembahasan ini, jelaslah bahwa pengembangan kepemimpinan tidak dapat dilihat secara terpisah dari faktor-faktor lain seperti lingkungan sosial, budaya, dan konteks organisasi. Pendekatan yang holistik dalam merancang dan menerapkan strategi pengembangan kepemimpinan akan menghasilkan pemimpin yang lebih mampu menanggapi tuntutan zaman dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan sangat bergantung pada pemahaman yang mendalam tentang tipe dan fungsi kepemimpinan. Berbagai tipe kepemimpinan, seperti transformasional, dapat meningkatkan kinerja dan motivasi anggota organisasi, menciptakan lingkungan belajar yang inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang adaptif, yang memahami konteks sosial dan budaya, mampu mengelola perubahan dengan baik. Selain itu, strategi pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada keterampilan interpersonal dan partisipasi anggota terbukti penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, pemahaman tentang kepemimpinan yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan menciptakan organisasi pendidikan yang lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

Abdul, A. (2022). Penyuluhan pelatihan kepemimpinan kepada karang taruna desa Grabagan Sidohajo Kec. Susukan Kab. Semarang. *IJECS: Indonesian Journal of Empowerment and Community Services, 2*(2), 76. https://doi.org/10.32585/ijecs.v2i2.1838

Aini, R., Fathurrahman, F., & Alkusaeri, A. (2023). Implikasi gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan terhadap kualitas manajemen di Madrasah Aliyah Assulamy Langko Desa Langko Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. *Palapa*, *11*(1), 122–140. https://doi.org/10.36088/palapa.v11i1.3075

Akbar, N. (2019). Meninjau faktor keberhasilan implementasi enterprise resource planning: Perspektif organisasi. *E-Jurnal Akuntansi, 29*(2), 535. https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i02.p04

Aristiawan, A. (2023). Peran kepala sekolah sebagai inovator dalam pengembangan program kewirausahaan di SMP N 2 Jetis Ponorogo. *Jurnal Manajemen dan Budaya, 3*(2), 1–11. https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.422

Bashori, B., Yolanda, M., & Wulandari, S. (2020). Konsep kepemimpinan abad 21 dalam pengembangan lembaga pendidikan tinggi Islam. *Produ Prokurasi Edukasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1*(2). https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i2.1849

Devi, I., & Wiyasa, I. (2021). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru, 4*(2), 278–287. https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2.32814

Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator, 7*(1), 90–109. https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462

Fry, M., & Dombkins, A. (2017). Interventions to support and develop clinician-researcher leadership in one health district. *International Journal of Health Care Quality Assurance, 30*(6), 528–538. https://doi.org/10.1108/ijhcqa-07-2016-0104

Galuska, L. (2014). Education as a springboard for transformational leadership development: Listening to the voices of nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing, 45*(2), 67–76. https://doi.org/10.3928/00220124-20140124-21

Ganggut, I. (2019). Peran persepsi gaya kepemimpinan & quality of work life terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Spirits, 9*(1), 5. https://doi.org/10.30738/spirits.v9i1.6340

Hilma, D., Hidayat, M., Puspita, G., Sulistia, D., & Cahyadi, C. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi kepengurusan putri di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq. *Al-Fiqh, 1*(3), 135–139. https://doi.org/10.59996/al-fiqh.v1i3.317

Hubert, I. (2020). Singapore, a growing economic titan from South East Asia. *Jurnal Sentris, 2*(2), 42–54. https://doi.org/10.26593/sentris.v2i2.4164.42-54

Huda, V., & Aslami, N. (2024). Manajemen perubahan organisasi publik: Mengatasi resistensi perubahan. *FM, 22*(2), 174–183. https://doi.org/10.61938/fm.v22i2.520

Jang, S., Chung, Y., & Son, H. (2022). Employee participation in performance measurement system: Focusing on job satisfaction and leadership. *International Journal of Productivity and Performance Management, 72*(7), 2119–2134. https://doi.org/10.1108/ijppm-08-2021-0448

Lamirin, L., 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

Lestari, G. (2023). Effective strategies for identifying, nurturing, and retaining future leaders. *AHRMR, 1*(3), 164–174. https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.223

Mahdiya, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). Konsep kepemimpinan pendidikan Islam: Definisi, fungsi, dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 2*(7), 1146–1156. https://doi.org/10.36418/japendi.v2i7.222

Merdiana, O., Dacholfany, I., Andayani, S., & Harjoko, H. (2022). Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Poace: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan, 2*(2). https://doi.org/10.24127/poace.v2i2.2682

Mubarok, R. (2021). Peran kepemimpinan dalam keluarga pada pembelajaran daring di Desa Sangatta Utara. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 7*(3), 1251. https://doi.org/10.37905/aksara.7.3.1251-1262.2021

Muhdar, M. (2018). Empirical study of the relationship between leadership and organizational citizenship behavior: A literature review. *Al-Buhuts, 14*(01), 18–32. https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.414

Murniati, J. (2021). Characteristics of leadership in private university organizations in Indonesia: A conceptual model [Karakteristik kepemimpinan organisasi perguruan tinggi swasta di Indonesia: Sebuah model konseptual]. *Anima: Indonesian Psychological Journal, 36*(2), 274–325. https://doi.org/10.24123/aipj.v36i2.3915

Nadeak, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS), 4*(2), 60–76. https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716

Nasrun, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan, 1*(2), 63–70. https://doi.org/10.17977/um025v1i22016p063

Onyura, B., Crann, S., Tannenbaum, D., Whittaker, M., Murdoch, S., & Freeman, R. (2019). Is postgraduate leadership education a match for the wicked problems of health systems leadership? A critical systematic review. *Perspectives on Medical Education, 8*(3), 133–142. https://doi.org/10.1007/s40037-019-0517-2

Riswandi, R., Sukamto, I., & Oktaria, R. (2021). Sekolah efektif, learning organization, dan kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6*(3), 1873–1880. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1873

Sari, A. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun komitmen tugas guru di SMP Negeri 1 Loa Janan. *Borneo Journal of Islamic Education, 2*(2), 123–132. https://doi.org/10.21093/bjie.v2i2.5573

Sujana, N., & Ardana, I. (2020). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9*(3), 904. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p05

Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran manajemen kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 332–338. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417

Susanto, D., & Nuriah, F. (2024). Pengaruh sosial kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, *1*(4), 524–528. https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.337

Zalukhu, J. (2023). Gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja perawat untuk keselamatan pasien. *JURMIK*, *3*(1), 1–17. https://doi.org/10.53416/jurmik.v3i1.132

Zebua, R. (2023). *Psikologi kepemimpinan*. https://doi.org/10.31219/osf.io/cq2kd

Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, *3*(1), 59–64. https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.142