



## Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 3 Langkat

Muhammad Irvan Marsya<sup>1\*</sup>, Candra Wijaya<sup>2</sup>, Fathur Rohman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Alamat: Jl. William Iskandar Ps.V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

\*Korespondensi penulis: [muhammadirvanmarsya@gmail.com](mailto:muhammadirvanmarsya@gmail.com)

**Abstract.** *The principal's leadership is one of the important components that determines the growth and sustainability of educational institutions. School principals have a great opportunity to develop leadership values in the modern era. To develop education, high-quality and continuously developing leaders are needed. In addition, school principals must motivate teachers because they have to make a major contribution in the educational environment. This research was conducted using quantitative methods with a correlational type. This research used a total sampling technique, with a total sample of thirty teachers and academic staff. This research instrument consists of thirty questionnaires, or questionnaires, for each variable. The research results show that the correlation coefficient between the principal's transformational leadership variable (X) and teachers' work motivation (Y) is 0.623, thus the relationship between the two is quite strong.*

**Keywords:** *Motivation, Teacher Performance, Transformational Leadership.*

**Abstrak.** Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu komponen penting yang menentukan pertumbuhan dan keberlanjutan institusi pendidikan. Kepala sekolah memiliki peluang besar untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan di era modern. Untuk mengembangkan pendidikan, pemimpin yang berkualitas tinggi dan terus berkembang diperlukan. Selain itu, kepala sekolah harus memotivasi guru karena mereka harus memberikan kontribusi besar dalam lingkungan pendidikan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan jumlah sampel tiga puluh orang dari guru dan staf akademik. Instrumen penelitian ini terdiri dari tiga puluh kuesioner, atau angket, untuk masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Motivasi.

### 1. LATAR BELAKANG

Menurut Abdul Aziz Wahab (2008: 112), kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan memaksa orang atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan kemudian bertindak sesuatu yang dapat membentuk tercapainya tujuan tertentu. tujuan.

Dalam dunia pendidikan, "kepemimpinan" adalah istilah yang mengacu pada kemampuan atau kekuatan untuk mengarahkan proses pendidikan untuk mencapai tujuan akademik. Selain itu, dikatakan bahwa kepala sekolah harus mempersiapkan diri dengan baik karena menjadi pemimpin pendidikan menghadapi tugas yang berat. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama sebagai pemimpin pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar di

mana guru dan murid dapat belajar dengan baik, menurut Hendyat Suetopo dan Wasty Suemanto (1999: 19).

Salah satu komponen pendidikan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah kepala sekolah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990, pasal 12 ayat 1, "kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana." Novianty Djafri (2016: 3).

Motivasi juga merupakan suatu dorongan tenaga atau keadaan yang ada di dalamnya, yaitu manusia, yang digambarkan dengan "harapan, arahan, dorongan dan lain sebagainya". Dorongan ini dapat memicu aktivitas atau tindakan. Supervisor dapat menilai untuk mengidentifikasi keinginan seseorang secara tidak langsung. Tiga komponen membentuk motivasi. Pertama, motivasi didefinisikan sebagai kekuatan energi yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak dalam kegiatan tertentu. Kedua, gerakan ini berlangsung dengan tujuan, yang berarti motivasi ini sangat berfokus pada tujuan, yaitu tujuan yang kuat. Ketiga, perlu ada waktu untuk membangkitkan semangat kerja Candra Wijaya (2020: 43-44).

Guru, sebagai bagian dari belajar mengajar (PBM), memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Mereka bertanggung jawab untuk merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran Syafaruddin Nurdin dan M Basyiruddin Usman (2007: 7). Selain itu, ia memiliki peran penting dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena mereka langsung bersinggungan dengan siswa untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru sendiri adalah seorang pendidik profesional dengan tanggung jawab utama untuk mendidik, membimbing, dan mengarahkan siswa dalam setiap mata pelajaran UU RI (2005: 3). Guru memiliki peran yang sangat profesional dan juga merupakan bagian penting dari proses belajar mengajar, yang sangat berperan dalam pembentukan karakter siswa.

Kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai model kepemimpinan yang efektif dalam dunia pendidikan karena melibatkan memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan. Diyakini bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru serta mendorong perubahan positif dalam budaya organisasi di sekolah mereka. Sebaliknya, motivasi kerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah. Guru yang termotivasi lebih rajin, berdedikasi, dan sangat terlibat dalam kelas. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru sangat penting untuk meningkatkan

kualitas pendidikan. Meningkatkan motivasi dan kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan ini juga memunculkan etos kerja dari guru dan staf, seperti semangat dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, berdedikasi terhadap sekolah, menjunjung tinggi kebersamaan dalam bekerja, dan mencapai tujuan sekolah bersama (Fadhilah, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris yang mendukung gagasan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi praktisi pendidikan, kepala sekolah, guru, dan pihak terkait dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar dan menengah.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kata "kepemimpinan" berasal dari kata "pemimpin", yang berarti orang yang terkenal dan berusaha mendorong pengikutnya untuk mencapai tujuan mereka. Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan disebut kepemimpinan pendidikan. Proses pendidikan, termasuk pembelajaran, tidak akan berjalan secara efektif dan efisien tanpa kehadiran kepemimpinan pendidikan ini. Pemimpin pendidikan dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah Abd Wahab (2011: 124).

Kepemimpinan, di sisi lain, adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat, dan karakteristik untuk mempengaruhi tindakan mereka, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok Imam Suprayogo (1999: 161-162). Dalam Islam, pemimpin sering disebut khalifah dan orangnya disebut Ulil Amri, sedangkan Amir (pemegang kekuasaan) disebut Ulil Amri.

Menurut K. Permadani (1996: 12), Kepemimpinan adalah cara untuk mengubah cara orang lain berperilaku, seperti yang dilakukan seni untuk mengubah perilaku manusia, baik individu atau kelompok. Sedangkan menurut Bimo Walgito (1991: 90), Menurut definisi, kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan seseorang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi pengikutnya. Sementara itu, kepemimpinan juga merupakan alat untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan pendidikan adalah perpaduan dari gagasan pendidikan dan kepemimpinan, yang masing-masing memiliki definisi yang berbeda. Pada akhirnya, kepemimpinan pendidikan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi,

menggerakkan, memotivasi, dan mengkoordinir orang lain dalam hubungannya dengan pendidikan dan pengajaran Wahjosumidjo (2002:17).

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menanamkan motivasi di dalam diri setiap pekerjanya. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja Kartini Kartono (1998: 38). Pemimpin bersaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendukung motivasi kerja yang tinggi, jadi jika gaya kepemimpinan tersebut tidak diterapkan dengan benar, bawahannya akan kurang termotivasi untuk melakukan aktivitas.

Menggerakkan atau mendorong adalah motivasi. Selain itu, motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan kekuatan dan potensi seseorang untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Disebabkan oleh fakta bahwa dorongan keinginan seseorang sangat berbeda dengan orang lain, perilaku kepemimpinan ini cenderung beragam di tempat kerja. Motivasi adalah proses yang memengaruhi keputusan seseorang tentang berbagai kegiatan yang mereka inginkan.

Jika guru dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien selama proses pembelajaran, kualitas pendidikan akan dapat dicapai. Di SMP Negeri 3 Langkat, ada korelasi antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keinginan guru untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam memenuhi tugas lembaga pendidikan sebanding dengan motivasi kerja yang diberikan kepada guru. Jika kepemimpinan yang diterapkan cocok dan disukai oleh guru-guru, mereka dapat menerima kepemimpinan kepala sekolah. sehingga pendidik cenderung menunjukkan peningkatan kinerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan angket untuk mengumpulkan data dengan populasi dan sampel (Sugioyo, 2017). Untuk mendapatkan hasil hipotesis yang telah ditentukan, data dihitung dengan statistik. Penelitian korelasional dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti dari data yang telah dikumpulkan (apakah ada pengaruh antar variabel atau tidak), menjawab pertanyaan (seberapa besar pengaruh antar variabel), dan memperoleh kepastian statistik (apakah pengaruh itu signifikan atau tidak). Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Langkat, Jalan Pendidikan Dusun III Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini, subjeknya adalah 39 guru dari SMP Negeri 3 Langkat, yang disebut sebagai populasi penelitian. Untuk kepentingan penelitian, sampel yang diambil dari populasi adalah 77%, atau 30,03, yang dibulatkan menjadi 30 orang. Sepuluh guru, yang tidak diambil dari populasi, digunakan sebagai sampel uji instrumen penelitian.

Alat penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner ini menggunakan rating scale, yang merupakan rangkaian pilihan jawaban yang diberikan kepada responden untuk menunjukkan tanggapan atau sikap mereka. Semua guru di SMP Negeri 3 Langkat, yang merupakan responden, menerima kuisioner. Skala pengukuran ini terdiri dari label yang memiliki deskripsi tertulis.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian sebelumnya, peneliti menemukan bahwa skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) rata-rata; sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 11 orang (36,67 %) berada di atas rata-rata, dan 4 orang (13,33 %) berada di atas rata-rata. Dengan demikian, skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah rata-rata. Sedangkan sebaran skor Motivasi kerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (26,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan 15 orang (50 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni kepemimpinan transformasional kepala sekolah guru berhubungan secara signifikan terhadap motivasi kerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru SMP Negeri 3 Langkat (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat.

Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 4,216$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Langkat meskipun kategori hubungan yang cukup kuat dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 39,134 + 0,729 X$ .

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Langkat (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat.

Penelitian ini setidaknya memperkuat gagasan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif dengan menerapkan elemen kepemimpinan transformasional. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Temuan penelitian ini memperkuat kajian penelitian sebelumnya diantaranya penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2000:228-256) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen dan motivasi guru. Penelitian oleh Nir dan Kranot (2006:205-218) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan persepsi guru terhadap lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja. Juga penelitian oleh Griffith (2004: 333-356) yang menegaskan bahwa ketika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja keras.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Sebaran skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 4 orang (13,33 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah umumnya berada di rata-rata.
- 2) Sebaran sebaran sebaran skor Motivasi kerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.
- 3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 4,216 sedangkan nilai t tabel = 2,042. Oleh karena t hitung (4,216) > t tabel (2,042), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan

transformatif kepala sekolah dengan motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri 3 Langkat meskipun kategori hubungan yang cukup kuat dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 39,134 + 0,729 X$ .

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu:

- 1) Meskipun motivasi kerja guru sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat motivasi kerja guru ini memiliki peran dan fungsi strategis guna meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Langkat.
- 2) Kepada Kepala SMP Negeri 3 Langkat, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap motivasi kerja guru mengingat adanya efektivitas ini akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di sekolah untuk masa-masa yang akan datang.
- 3) Guru SMP Negeri 3 Langkat agar terus meningkatkan kualitas kerjanya untuk masa-masa yang akan datang
- 4) Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja guru. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

## DAFTAR REFERENSI

- Abd Wahab. (2011). *Kepimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Abdul Aziz Wahab. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. CV Alfabeta.
- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 41358.
- Aharon, T., & Kranot, N. (2006). School principals' leadership style and teachers' self-efficacy: The mediating effect of collective efficacy. *Journal of Educational Administration*, 44(3).
- Artanto, D. (2022). Strategi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 108-122.

- B. Siswanto. (1990). *Manajemen Modren, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bimo Walgito. (1991). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bruce W. Tuckman. (1972). *Conducting Educational Research*. New York: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Candra, W. (2020). *Keefektifan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Candra, W., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Djafar, D. S. (2003). *Hakikat Kepemimpinan*. Majalah Wanita Ummi.
- Djafri, N. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206-224.
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3).
- Handayani, I., Ikasari, I. H., & Kom, M. (2019). *Statistika Dasar*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Hardani, D., & Abadi, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Ed. Husnu Abadi).
- Hasibuan, S. P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendyat Suetopo, & Wasty Suemanto. (1999). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang: Bina Aksara.
- Humala, R. (2014). Kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 228-240.
- Idrus Alwi. (2015). Kriteria empiric dalam menentukan ukuran sampel pada pengujian hipotesis statistika dan analisis butir. *Formative: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2).
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam upaya pengembangan sekolah/madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3).
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.
- Kartini Kartono. (1998). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.

- Kemenag. (2019). *Quran*.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakad Media Publishing.
- Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 1-13.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masnidar Nasution, L. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Mifta, T. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Manajemen. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Miftahul Janna, N. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik.
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Permadani, K. (1996). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qori, H. L. L. A. (2013). Kepemimpinan karismatik versus kepemimpinan transformasional. *Jurnal Analisa*, 1(2), 70-77.
- Ramahyani, A., & Marsidin, S. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Lubuk Basung. *ARZUSIN*, 3(6), 822-833.
- Retnawati, H. (2017). Teknik pengambilan sampel. In *Disampaikan Pada Workshop Update Penelitian Kuantitatif, Teknik Sampling, Analisis Data, Dan Isu Plagiarisme* (pp. 1–7).
- Sadirman, A. M. (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A. M. (2004). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.
- Sri Rahmi. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry.

Sudijono Anas. (2009). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugioyo. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprayogo, I. (1999). *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press.