

Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam

Ummiy Fauziyah Laili¹, Binti Maunah²

¹ Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

² Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatulloh (UIN SATU) Tulungagung

E-mail: ¹Ummiyfauziyahlaili@iainkediri.ac.id, ²binti_maunah@yahoo.com

*Penulis koresponden, e-mail: Ummiyfauziyahlaili@iainkediri.ac.id

Abstract:

The purpose of this article is to discuss how transformational leadership is implemented in Islamic educational institutions. Transformational leadership has recently become a popular topic of discussion for application in Islamic educational institutions. A very large influence on the success or failure of transformational leadership in an educational institution will aid in the institution's advancement and growth, with the function of the principal motivating the institution's members and executing the leadership wheel effectively. Transformational leadership is attainable via idealized influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation. This study makes use of a comprehensive literature review as its methodology (SLR). This study uses library research strategies to acquire data from diverse sources such as books, journals, articles, etc.

Keywords: transformative leadership, Islamic educational institutions, organization

Abstrak:

Penulisan artikel ini ditujukan untuk menjelaskan bagaimana pengimplementasian kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam. Pembicaraan mengenai kepemimpinan transformasional akhir-akhir ini menjadi marak diperbincangkan untuk diimplementasikan ke dalam Lembaga Pendidikan Islam (LPI). Gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dalam suatu lembaga maupun instansi, sehingga pola kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap sukses atau tidaknya roda kepemimpinan yang dijalankannya. Dengan adanya kepemimpinan transformatif dalam suatu lembaga pendidikan akan membantu lembaga pendidikan tersebut untuk lebih maju dan berkembang, dengan peran kepala sekolah yang akan memotivasi para anggotanya dan menjalankan roda kepemimpinan dengan baik pula. Kepemimpinan transformasional dapat ditempuh melalui *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intelektual* stimulasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *systematic literature review* (SLR). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *library research* dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan sebagainya.

Kata kunci: kepemimpinan transformatif, lembaga pendidikan Islam, organisasi

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia dengan sentralisasinya menunjukkan dan membuat guru kurang kreatif dari yang seharusnya. Sebagai pendidik dan

pegawai negeri sipil, guru harus mampu menampilkan profesionalismenya dan menjadi panutan. Guru biasanya akan mendapatkan kenaikan gaji rutin setiap empat tahun terlepas dari upaya mereka,

hal ini membuat guru kurang berdedikasi (Winarti, 2018). Hal ini menghambat pembangunan nasional, dan juga berdampak pada pembangunan pendidikan.

Kepemimpinan memiliki peran yang begitu besar dalam sebuah organisasi termasuk lembaga pendidikan Islam. Gaya kepemimpinan merupakan sesuatu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dalam suatu lembaga atau instansi, sehingga pola kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap berhasil tidaknya roda kepemimpinan yang dijalkannya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi sikap, pandangan atau tanggapan (persepsi), dan juga perilaku anggota suatu lembaga dengan terjadinya kepercayaan terhadap pimpinan, semangat bekerja dan juga kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi dan mengatasi semua konflik yang terjadi.

Di era globalisasi ini, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menerapkan ilmu manajemen di lembaganya secara efektif dan efisien. Dengan adanya kepemimpinan transformatif dalam suatu lembaga

pendidikan akan membantu lembaga pendidikan tersebut untuk lebih maju dan berkembang. Persoalan pemimpin di sebuah lembaga organisasi seperti lembaga pendidikan yang kompleks dan unik perlu tingkat koordinasi yang tinggi. Untuk membantu organisasi dapat berjalan sesuai arah tujuannya, diperlukan esensi pemikiran yang teoretis, seperti pemimpin harus bisa memahami teori organisasi formal yang bermanfaat untuk menggambarkan kerja sama antara struktur dan hasil. Dengan adanya peran kepala sekolah yang memotivasi anggotanya maka dapat menjalankan roda kepemimpinan dengan baik pula. Dengan penjelasan di atas, tulisan ini penting dan diperlukan entitas untuk mengeksplorasi kepemimpinan transformatif di lembaga pendidikan Islam, sehingga kita sebagai calon civitas akademika mengetahui bagaimana seharusnya penerapan kepemimpinan transformatif berperan penting dalam peningkatan mutu di lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan Islam. Keberhasilan seorang pemimpin jika dilihat dari perspektif proses maka efektivitas dalam mempengaruhi anggota menjadi ukurannya. Kepemimpinan merupakan

aspek terpenting dalam menjalankan suatu organisasi. Demikian pula lembaga pendidikan Islam, sebagai organisasi yang memiliki fungsi menyelenggarakan proses pendidikan Islam untuk menginternalisasikan ajaran dan nilai-nilai Islam secara kaffah sebagai bekal dalam hidup di dunia dan akhirat. Kepemimpinan berbeda dengan pemimpin. Kepemimpinan adalah proses, sedangkan pemimpin adalah individu yang menjelaskan proses kepemimpinan. Prosesnya adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bertindak secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional yang digagas oleh Bernard M. Bass merupakan teori tentang kepemimpinan yang banyak dipelajari orang saat ini. Ini karena kepemimpinan dianggap ideal untuk diterapkan dalam berbagai kondisi masyarakat dan organisasi. Namun hal itu tidak berarti kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan terbaik, kadang-kadang di bawah kondisi tertentu diperlukan juga tipe kepemimpinan lain. Disini diperlukan seorang pemimpin yang memiliki strategi dan kemampuan yang mumpuni khususnya dalam melaksanakan MBM sehingga proses untuk mendapatkan

pembagian tanggung jawab yang terbaik dan produktif secara proporsional kepada guru dapat terwujud sehingga upaya guru dalam memberdayakan siswa dan masyarakat lokal (Aziz, 2015). Upaya tersebut untuk membangkitkan kemauan dan potensi peserta didik agar memiliki kemampuan mengendalikan diri dan lingkungannya untuk dimanfaatkan demi kemajuan sekolah.

Kepemimpinan yang baik akan menjadi contoh bahwa pemimpin memiliki integrasi yang kuat antara apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan (Supendi, Hasanah, & Mahmud, 2018). Kepemimpinan transformasional akan mengikuti keberadaan lingkungan yang dipimpinnya. Inovasi dalam dunia pendidikan tidak lepas dari peran serta kepala sekolah, karena ia merupakan pemimpin yang inovatif yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan mampu menentukan arah lembaga pendidikan yang dipimpinnya (Supermane, 2017). Untuk melakukan reformasi diperlukan sosok kepala sekolah yang profesional dan inovatif karena pemimpin seperti itu akan sangat menentukan perkembangan inovasi di sekolah. Secara keseluruhan, pengaruh kepemimpinan transformasional diyakini dapat meningkatkan kemampuan pendidik

terhadap siswa dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada calon guru (Beverborg, Slegers, & van Veen, 2015). Hal ini didasarkan pada beberapa hasil penelitian bahwa keberhasilan peningkatan mutu sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan dalam penelitian ini adalah *study literature review* (SLR). *Study literature review* merupakan jenis metode dengan menggunakan artikel atau jurnal penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan. SLR sebagai sebuah metode yang sistematis, eksplisit, dan reproduibel untuk melakukan identifikasi, evaluasi, dan sintesis terhadap hasil karya-karya para peneliti dan praktisi (Ratno & Nadhirin, n.d.).

Systematic berarti mengerjakan atau bertindak sesuai rencana atau sistem yang telah direncanakan sebelumnya. Sedangkan *review* berarti menilai sesuatu yang bersifat kritis terhadap artikel, jurnal, buku, atau jenis penelitian lainnya (Heryana, 2021). Pursell dan McRae (2017) menyatakan SLR muncul berdasarkan kenyataan bahwasanya tindakan yang berbasis bukti-bukti

bukanlah merupakan sesuatu yang baru melainkan sudah ada sejak lama.

Literature review bukan hanya sekedar bermakna membaca literatur, namun lebih ke arah evaluasi yang mendalam dan kritis tentang penelitian sebelumnya pada sebuah pokok bahasan (Pratama & Ponco Ratno, 2017). *Literature Review is a critical and in depth evaluation of previous research* (Shuttleworth, 2009). *Literature review* yang baik adalah yang melakukan evaluasi terhadap kualitas dan temuan baru dari sebuah karya tulis ilmiah. Perlu pemahaman bahwa yang disebut dengan literatur ilmiah dapat berupa:

- a) *Journal* ilmiah
- b) *Conference* (Proceeding)
- c) *Thesis* dan disertasi
- d) *Report* (laporan) dari organisasi atau sumber terpercaya
- e) *Textbook*

HASIL

Transformasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Northouse dalam Danim menyampaikan bahwa ada beberapa tips untuk menerapkan kepemimpinan transformasional di sebuah madrasah atau lembaga pendidikan Islam, di antaranya:

- 1) Memotivasi dan menempatkan seluruh warga sekolah seperti pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan segala sesuatu yang berdampak baik bagi sekolah;
- 2) Berusaha menjadi contoh yang baik dalam menjalankan kepemimpinan yang dilandasi nilai-nilai luhur;
- 3) Berusaha menjadi pendengar yang baik bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk berkembang;
- 4) Menciptakan visi yang dapat dipercaya oleh semua orang di sekolah;
- 5) Membangun kerjasama dengan pihak lain untuk memberikan kontribusi lebih bagi sekolah;
- 6) Memotivasi dan menempatkan seluruh warga sekolah seperti pendidik dan tenaga kependidikan.

Pedoman untuk kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Menyatakan visi yang jelas dan menarik. Para pemimpin transformasional harus memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru
2. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai. Selain visi yang menarik, maka seorang pemimpin transformasional harus mampu meyakinkan kepada bawahannya

bahwa visi itu memiliki strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya.

3. Bertindak secara rahasia dan optimistis. Para bawahan akan meyakini sebuah visi apabila pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian serta optimis bahwa kelompok itu akan berhasil dalam mencapai visinya.
4. Memperlihatkan keyakinan terhadap bawahan. Pemimpin harus memberikan motivasi dan keyakinan kepada bawahan bahwa mereka dapat mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga bawahan sadar dan yakin bahwa mereka dapat memperoleh keberhasilan untuk melakukan sesuatu yang sama sebagaimana dilakukan oleh para pendahulu mereka, bahkan bisa lebih baik.
5. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting. Tindakan dramatis dan simbolis terkadang sangat diperlukan untuk menekankan nilai-nilai penting kepada bawahan, sehingga bawahan mempunyai kesan yang mendalam terhadap tindakan tersebut, yang pada akhirnya mereka akan memahami, mengikuti, dan mengerjakan apa yang menjadi konsep dan idealisme pemimpin.

6. Memimpin dengan memberikan contoh. Begitu pentingnya seorang pemimpin menjadi model atau contoh bagi bawahannya manakala pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahannya melakukan apa yang menjadi konsep dan harapannya. Sebuah peribahasa mengatakan bahwa "tindakan berbicara lebih keras dari pada perkataan".
7. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu. Memberikan kewenangan berarti mendelegasikan kewenangan dan memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai visi organisasi, mulai dari tahap perencanaan sampai pengambilan keputusan dan solusi terhadap suatu permasalahan.

Upaya Menumbuhkan Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan transformasional dapat ditempuh melalui 4 (empat) komponen atau dimensi di dalamnya. Jika digariskan, pimpinan LPI harus bertindak dengan 4 komponen, yaitu: pertama, *idealized influence*, pemimpin dipandang oleh bawahan sebagai figur keteladanan, uswah, dan sosok yang dianggap mampu

memberikan kebijakan terbaik untuk madrasah. Kedua, *inspirational motivation*, pemimpin LPI menginspirasi dan mendukung anggota untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan lembaga khususnya dan tujuan seluruh komponen lembaga secara umum. Ketiga, *intelektual stimulasi*, pimpinan LPI memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi anggotanya berkreasi dan berpikir kritis untuk kemajuan madrasah. Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia memiliki modal yang besar untuk dikembangkan kepemimpinan transformasional. Kedudukan kepemimpinan transformatif dalam sebuah lembaga pendidikan adalah pada seluruh organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, budaya transformasi tidak akan dicapai tanpa penerapan nilai-nilai transformatif secara keseluruhan oleh organisasi atau lembaga.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformatif

Transformasi berasal dari kata *to trans* yang berarti mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memberikan gambaran terkait dengan visi organisasi dimana kunci keberhasilannya ada di tangan pimpinan dalam

meyakinkan anggotanya untuk mewujudkan tujuan tersebut (Triani, n.d.). Sedangkan menurut pendapat Games dan Ogbonna disebutkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah serangkaian proses dimana seorang pemimpin merangsang dan juga terus memotivasi seluruh anggota untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, tentunya hal ini dilakukan dengan cara membayar. Melihat dan memperhatikan kebutuhan anggota organisasi serta melengkapi kebutuhan perkembangan anggota dengan membimbing mereka memecahkan masalah lama dengan inovasi terbaru. Dalam kepemimpinan transformasional, seorang kepala sekolah/pemimpin akan lebih memberikan dorongan kepada anggotanya agar mereka melakukan pekerjaan yang lebih dari apa yang telah dilakukan. Menurut Podsakoff, kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada perilaku dan kinerja anggotanya karena merasa dipercaya dan dihormati atas keputusannya sehingga tergerak untuk memberikan kinerja yang lebih dari yang telah ditetapkan.

Karakteristik Kepemimpinan

Transformasional

Menurut Kreitner dan Kinicki, ciri-ciri kepemimpinan transformasional meliputi:

- 1) Pemimpin membangun visi masa depan yang lebih unik dan menarik;
- 2) Pemimpin menunjukkan sikap optimis atau percaya diri kepada anggotanya;
- 3) Pemimpin yang semangat dan memberikan semangat yang tinggi kepada anggotanya dalam mencapai tujuan;
- 4) Pemimpin mampu berkorban untuk kepentingan bersama dan tujuan organisasi atau lembaga pendidikan;
- 5) Pemimpin mampu menjadi seseorang yang dijadikan panutan atau panutan bagi dirinya sendiri dan anggota dengan berbagai cara;
- 6) Pemimpin mampu menunjukkan standar perilaku yang tinggi terhadap anggotanya;
- 7) Pemimpin memberikan dukungan yang besar terhadap para anggotanya;
- 8) Pimpinan memberikan dorongan berupa semangat kepada anggotanya;
- 9) Pemimpin memberikan pelatihan dan pembinaan kepada anggotanya untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi;
- 10) Pemimpin memberdayakan anggotanya sesuai dengan tugasnya masing-masing dan fungsi;

- 11) Pimpinan memberikan dorongan kepada anggotanya untuk berinovasi dengan tujuan mengembangkan organisasi atau lembaga pendidikan yang lebih baik di masa yang akan datang;
- 12) Pimpinan mendorong anggotanya untuk lebih kreatif dalam memecahkan berbagai permasalahan yang terjadi di suatu lembaga atau organisasi pendidikan yang dihadapi anggotanya.

Ciri-ciri kepemimpinan transformasional menurut Avolio, dkk adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh ideal (pengaruh karismatik)

Menurut Sadeghi dan Pihie Idealized pengaruh karismatik atau influence diartikan sebagai perilaku seorang pemimpin yang menjadikannya seseorang yang dikagumi, dihormati, dan diberi kepercayaan dari para anggotanya, sehingga pemimpin tersebut selalu diikuti oleh para anggotanya. Pemimpin transformasional bertindak dan berperilaku dengan cara yang akan memotivasi dan menginspirasi anggotanya. Selain itu seorang pemimpin transformasional juga memberikan tantangan untuk bekerja agar semangat tim dapat dirangsang dengan kemauan yang tinggi dan juga

optimisme yang diberikan oleh anggota mampu menarik perhatian lebih dari anggotanya dan anggota akan lebih aktif terlibat dalam mencapai tujuan bersama.

2) Motivasi inspiratif

Menurut Ahmad Motivasi Inspiratif merupakan kegiatan memotivasi anggota yang dilakukan oleh seorang pemimpin bertujuan untuk mewujudkan tujuan yang telah dirancang dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki sifat inspiratif dapat menetapkan tujuan bersama dan dapat mengaktualisasikan hal-hal yang dianggap penting dan dibutuhkan dalam sebuah lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian seorang pemimpin dapat meningkatkan harapan yang memiliki nilai-nilai positif berdasarkan segala sesuatu yang dilakukan di lembaga tersebut.

3) Stimulasi intelektual

Menurut Metwayy dan El-bishbishy Stimulasi Intelektual didefinisikan sebagai perilaku seorang pemimpin yang menantang melalui kreativitas dan inovasi untuk memberikan dorongan kepada anggotanya dengan mengadakan berbagai inovasi dan memecahkan masalah yang sulit untuk dipecahkan.

4) Pertimbangan individual

Menurut James dan Ogbonna, Individualized Consideration dinyatakan sebagai perilaku seorang pemimpin dengan memperhatikan hal-hal yang menjadi kebutuhan setiap anggota organisasi dan juga bertindak sebagai pembimbing. Dengan kata lain dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang lebih memperhatikan anggotanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik lain dari kepemimpinan transformasional adalah bahwa para pemimpin di lembaga atau organisasi pendidikan berusaha untuk mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam jiwa anggotanya, menunjukkan pengorbanan diri, dan menjadi panutan. Gaya kepemimpinan transformasional juga cenderung mengembangkan motivasi internal, kepercayaan anggota, komitmen dan juga loyalitas anggotanya terhadap tujuan lembaga pendidikan yang ingin dicapai (Badriyah, n.d.)

Transformasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Dalam konteks lembaga pendidikan, gaya kepemimpinan yang sering digunakan oleh kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kemudian diikuti

dengan gaya kepemimpinan transformatif. Upaya memajukan lembaga pendidikan Islam merupakan tugas pokok dan tanggung jawab kepala sekolah yang berperan sebagai kepala madrasah/sekolah, dengan tugas yang kompleks yaitu berperan sebagai pendidik, pengelola, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator. Menurut Achua dan Lussier sebenarnya ada banyak tipe kepemimpinan yang dapat digunakan namun yang paling berpengaruh adalah salah satunya kepemimpinan karismatik. Seorang kepala sekolah dapat dikatakan telah mampu melaksanakan kepemimpinan transformasional jika ia mampu memberikan energi kepada dewan guru dari yang sebelumnya potensial menjadi aktual. Kepemimpinan transformasional menggali potensi dari dalam ke sekolah dan lingkungannya seperti guru, karyawan dan komite. Dalam kepemimpinan transformasional, kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa hal antara lain: menjadi teladan yang baik, memotivasi dewan guru untuk memicu inovasi dan kreasi dari dewan guru, menjadi pelatih dan penasihat yang baik, sehingga dapat memicu dewan guru dan tenaga kependidikan lainnya. memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah.

PENUTUP

Dalam kepemimpinan transformasional, seorang kepala sekolah atau pemimpin akan lebih memberikan dorongan kepada anggotanya agar mereka melakukan pekerjaan yang lebih dari apa yang telah dilakukan. Menurut Podsakoff, kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada perilaku dan kinerja anggotanya karena merasa dipercaya dan dihormati atas keputusannya sehingga tergerak untuk memberikan kinerja yang lebih dari yang telah ditetapkan. Menurut Kreitner dan Kinicki, ciri-ciri kepemimpinan transformasional meliputi: 1) Pemimpin membangun visi masa depan yang lebih unik dan menarik; 2) Pemimpin menunjukkan sikap optimis atau percaya diri kepada anggotanya; 3) Pemimpin memberikan semangat dan semangat yang tinggi kepada anggotanya dalam mencapai tujuan; 4) Pemimpin mampu berkorban untuk kepentingan bersama dan tujuan organisasi atau lembaga pendidikan; 5) Pemimpin mampu menjadi seseorang yang dijadikan panutan atau panutan bagi dirinya sendiri dan anggota dengan berbagai cara; 6) Pemimpin mampu menunjukkan standar perilaku yang tinggi terhadap anggotanya.

DAFTAR RUJUKAN

- Afshari, M., Ghavifekr, S., Parhizkar, S., & Ayoufu, W. (2017). Relationship Between Transformational Leadership Behaviours of Lectures and Students' Creativity. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 1(2).
- Agha, A., Ragheb, M., & Shawky, A. (2019). Transformational Leadership as a Critical Success Factor for Enterprise Resource Planning System Implementation. *Open Access Library Journal*, 6(02).
- Arifin, Z., & Maunah, B. (2020). Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (UIES)*, 3(2).
- Aryee, S., Walumbwa, F., Zhou, Q., & Hartnell, C. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. *Human Performance*, 25(1).
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3).
- Buda, A. A., & Ling, Y. (2017). The Relationship between Transformational Leadership and Organisational Commitment in Polytechnic Kuching Sarawak. *MOJEM: Malaysian Online*

- Journal of Educational Management*, 5(4).
- Jain, P., & Duggal, T. (2018). Transformational Leadership, Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Job Autonomy: Empirical Analysis on the Moderating and Mediating Variables. *Management Research Review*, 41(9).
- Kirkbride, P. (2006). Developing Transformational Leaders: The Full Range Leadership Model in Action. *Industrial and Commercial Training*, 38(1).
- Mirela, T., Amiruddin, & Rahmadani, H. (2022). Transformative Leadership in Improving Quality in Islamic Education Institutions. *al-Afkar*, 5(2).
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2).
- Royhatudin, A., Supardi, & Juhji. (t.thn.). Transformational Leadership Style in Implementing Madrasa Based Management. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 6(01).
- Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2001). The Transformational-transactional Leadership Model in Practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8).
- Sedayu, A., Pratiwi, R. D., & Fauza, D. H. (2018). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Komitmen Organisasi (Studi pada BPR di kota Semarang). *Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Syadzili, M. F. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1).
- Badriyah, L. (n.d.). Telaah Kritis Eksistensi Pesantren sebagai Refleksi Pendidikan Islam Holistik dalam Membentuk Generasi Muslim Berkarakter. 19.
- Pratama, Y., & Ponco Ratno, P. (2017). The Addition Symptoms Parameter on Sentiment Analysis to Measure Public Health Concerns. *TELKOMNIKA (Telecommunication Computing Electronics and Control)*, 15(3), 1301. <https://doi.org/10.12928/telkomnik.a.v15i3.4711>
- Ratno, P. P., & Nadhirin, A. U. (n.d.). Pengaruh Sistem Informasi SLIMS Terhadap Manajemen Kemudahan Penggunaan Layanan di Perpustakaan IAIN Kediri. 11.
- Triani, D. A. (n.d.). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Citra Sekolah di SD Islam AN NUR Bungur. 10.