

Manajemen Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Sumber Daya Guru Di Lingkungan Sekolah Kecamatan Ulubelu

Sukawati¹, Tri Yuni Hendrowati², Fatqul Hajar Aswad³
¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Pringsewu, Lampung

Email: sukawatiuka83@gmail.com

Diterima: 9 Juli 2025, Revisi: 15 Juli 2025, Dipublikasikan: 10 Agustus 2025

Abstract

This study aims to analyze transformational leadership management in teacher resource development in schools in Ulubelu District. Transformational leadership is viewed as a strategic approach capable of driving positive change, enhancing professionalism, and developing teacher potential sustainably. This study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation studies involving principals, teachers, and related parties. The results indicate that transformational leadership is manifested through a clear vision and mission, exemplary principalship, teacher empowerment, and the creation of a conducive and collaborative work climate. Principals play a role in motivating teachers, supporting professional development, and encouraging learning innovation, despite challenges such as limited resources, varying teacher competencies, and high administrative burdens. This study concludes that transformational leadership plays a crucial role in improving the quality of teacher resources and requires commitment, ongoing leadership training, and policy support for optimal implementation.

Keywords: transformational leadership, educational management, teacher resources, schools.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen kepemimpinan transformasional dalam pengembangan sumber daya guru di sekolah-sekolah Kecamatan Ulubelu. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan strategis yang mampu mendorong perubahan positif, meningkatkan profesionalisme, serta mengembangkan potensi guru secara berkelanjutan. Penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, guru, serta pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui visi dan misi yang jelas, keteladanan kepala sekolah, pemberdayaan guru, serta terciptanya iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif. Kepala sekolah berperan dalam memotivasi guru, mendukung pengembangan profesional, dan mendorong inovasi pembelajaran, meskipun masih dihadapkan pada kendala keterbatasan sumber daya, variasi kompetensi guru, dan tingginya beban administratif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru dan memerlukan komitmen, pelatihan kepemimpinan berkelanjutan, serta dukungan kebijakan agar penerapannya lebih optimal.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, manajemen pendidikan, sumber daya guru, sekolah.

Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran di

sekolah. Dalam konteks pendidikan dasar, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menggerakkan, memotivasi, dan memberdayakan guru. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan karena menekankan pada visi bersama, inspirasi, keteladanan, perhatian individual, serta stimulasi intelektual yang mendorong perubahan positif di lingkungan sekolah (Bass & Riggio, 2006; Leithwood & Jantzi, 2019).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru, budaya kerja kolaboratif, dan iklim sekolah yang kondusif (Handayani & Santoso, 2020; Alzoraiki et al., 2023; Roesminingsih & Windasari, 2025). Namun demikian, praktik kepemimpinan kepala sekolah di banyak sekolah dasar masih cenderung berorientasi administratif, sehingga pengembangan sumber daya guru belum berjalan secara optimal. Kondisi ini juga ditemukan di sekolah-sekolah Kecamatan Ulubelu, di mana keterlibatan guru dalam program pengembangan profesional belum merata dan masih menghadapi berbagai keterbatasan.

Secara teoretik, manajemen kepemimpinan transformasional dalam pendidikan mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dijalankan secara partisipatif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia (Robbins & Judge, 2020; Bush, 2021). Kepala sekolah transformasional dipandang sebagai agen perubahan yang mampu membangun komitmen guru, menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, serta mendorong inovasi pembelajaran. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun sumber daya guru di lingkungan sekolah Kecamatan Ulubelu.

Walaupun penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru dan terciptanya iklim sekolah yang inovatif, masih terbatas kajian yang mengkaji secara mendalam bagaimana manajemen kepemimpinan transformasional dioperasionalkan secara komprehensif dalam konteks sekolah dasar di Indonesia, khususnya dalam membentuk dan menguatkan budaya kerja sekolah melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan guru. Selain itu, keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan kondisi kontekstual sekolah seperti keterbatasan sumber daya, variasi kompetensi guru, serta beban administrative belum banyak dikaji sebagai faktor yang memengaruhi keberlanjutan budaya kerja kolaboratif dan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji bagaimana manajemen kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan dalam membangun sumber daya guru sekaligus menumbuhkan budaya kerja sekolah di lingkungan pendidikan dasar Kecamatan Ulubelu.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penguatan pemahaman kepemimpinan transformasional tidak hanya sebagai gaya kepemimpinan, tetapi sebagai praktik manajemen pendidikan yang dioperasionalkan secara sistematis melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengembangan sumber daya guru. Secara teoretis, penelitian ini memberikan

kontribusi dengan memperluas kajian kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan dasar, khususnya dengan menempatkan kepala sekolah sebagai aktor manajerial yang mengintegrasikan visi, pemberdayaan, dan pembinaan guru dalam kerangka manajemen sekolah. Temuan penelitian ini memperkaya literatur kepemimpinan pendidikan dengan menghadirkan perspektif kontekstual dari sekolah dasar di daerah, yang selama ini relatif kurang tereksplorasi dalam studi kepemimpinan transformasional.

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa model implementasi kepemimpinan transformasional yang realistis dan aplikatif bagi kepala sekolah, terutama dalam kondisi keterbatasan sumber daya dan tingginya beban administratif. Strategi yang diidentifikasi, seperti perumusan visi dan misi secara partisipatif, pemberdayaan guru berbasis kompetensi, penguatan komunitas belajar profesional, serta pengawasan yang bersifat pembinaan dan reflektif, dapat dijadikan rujukan bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan dalam merancang program pengembangan guru yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang relevan bagi peningkatan mutu manajemen sekolah dan profesionalisme guru di tingkat pendidikan dasar. Peningkatan kapasitas kepemimpinan ini diharapkan dapat menghasilkan sekolah dasar yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan, sekaligus memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam kehidupan sosial di sekolah-sekolah dasar. Pendekatan kualitatif ini lebih menekankan pada pemahaman makna, pengalaman, serta realitas sosial yang dialami oleh subjek penelitian. Peneliti menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan autoetnografi, di mana peneliti tidak hanya mengamati sebagai pihak eksternal, tetapi juga berperan aktif dalam konteks yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah dasar.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tiga sekolah dasar di Kecamatan Ulubelu, Kabupaten Tanggamus: SDN 1 Air Abang: Sekolah ini dipilih karena memiliki kepala sekolah yang baru menjabat namun mampu memberikan inovasi yang signifikan dalam manajemen sekolah dan pembelajaran. SDN 1 Karangrejo: Memiliki kepala sekolah dengan pengalaman yang panjang dalam memimpin berbagai sekolah, membawa dampak positif pada pengelolaan organisasi dan budaya kerja sekolah. SDN 2 Ngarip: Sekolah ini dikenal berprestasi di tingkat kecamatan dan kabupaten, memiliki budaya berprestasi yang sangat mendukung penelitian ini. Pemilihan sekolah-sekolah tersebut bertujuan untuk melihat variasi kepemimpinan dan

pengelolaan sekolah yang berbeda-beda, mulai dari kepala sekolah baru dengan inovasi hingga kepala sekolah yang berpengalaman dan sekolah dengan budaya prestasi yang kuat. Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, dari Juni-November 2025.

Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber utama: Data Primer: Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi dengan kepala sekolah, guru, dan staf di tiga sekolah. Mereka dipilih berdasarkan relevansi pengalaman mereka dalam kepemimpinan dan pengelolaan sekolah. Data Sekunder: Data sekunder diperoleh dari dokumen tertulis seperti laporan kegiatan sekolah, arsip administrasi, catatan prestasi, dan dokumen lainnya yang dapat mendukung data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengamati secara langsung kegiatan di sekolah, baik interaksi antara kepala sekolah, guru, maupun siswa. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman tentang implementasi program, pengelolaan sekolah, serta budaya kerja yang ada di sekolah. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali pandangan mereka mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap pengembangan budaya kerja di sekolah. Wawancara ini bersifat semi-struktural, di mana peneliti menggunakan daftar pertanyaan tetapi tetap memberi ruang bagi narasumber untuk menjelaskan lebih lanjut.

Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu: Triangulasi Sumber. Membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan seperti kepala sekolah, guru, dan staf sekolah. Triangulasi Teknik: Menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memastikan data yang diperoleh konsisten. Triangulasi Waktu: Pengumpulan data dilakukan pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi dari informan yang sama

Teknik Analisis Data

Reduksi Data. Data yang terkumpul melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi akan disederhanakan dan difokuskan pada hal-hal yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian Data. Hasil data akan disajikan secara naratif untuk memudahkan pemahaman mengenai praktik kepemimpinan transformasional di sekolah dasar. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, peneliti akan menarik kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian, terutama mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya guru di Kecamatan Ulubelu.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi yang dilakukan di tiga sekolah dasar di Kecamatan Ulubelu, Kabupaten Tanggamus, hasil penelitian ini menyajikan temuan mengenai kepemimpinan transformasional dalam pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil penelitian dibagi ke dalam empat aspek utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru.

Perencanaan Program Pengembangan Guru

Proses perencanaan pengembangan guru dimulai dengan penyusunan visi dan misi yang dilakukan secara partisipatif. Kepala sekolah mengajak guru, staf, komite sekolah, dan orang tua untuk merumuskan visi dan misi yang relevan dengan kebutuhan sekolah dan tuntutan Kurikulum. Informan kepala sekolah menjelaskan bahwa analisis kebutuhan sekolah dan kondisi internal menjadi dasar utama dalam penyusunan visi dan misi.

Informan 01/PKs/W/SD.2N/4/2025 menyatakan bahwa, “Perencanaan pengembangan sumber daya guru dirumuskan melalui penyusunan visi dan misi sekolah dengan mengidentifikasi kebutuhan sekolah serta menganalisis kekuatan internal. Kepala sekolah menyesuaikan perencanaan dengan kondisi nyata sekolah, kebutuhan guru, dan kebutuhan belajar siswa melalui analisis kebutuhan, refleksi evaluasi sebelumnya, serta analisis SWOT, yang selanjutnya diintegrasikan ke dalam dokumen perencanaan sekolah agar program pengembangan berjalan terarah dan berkelanjutan..” Hal serupa disampaikan oleh Informan 03/PKs/W/SD.1A/4/2025, yang menambahkan, “Kepala sekolah merumuskan perencanaan pengembangan sumber daya guru secara partisipatif melalui musyawarah bersama guru. Perencanaan dilakukan pada awal tahun pelajaran bersamaan dengan penyusunan kurikulum, dengan menggali kebutuhan guru, menetapkan program jangka pendek dan jangka panjang, serta menyesuaikannya dengan visi misi sekolah dan kemampuan pendanaan..”

Ketiga Guru pendukung memperkuat informasi yang di dapat dari kepala sekolah tentang keterlibatan guru dalam perencanaan program pengembangan. Informan berinisial 01/PG/W/SD.2N/2/2025 menjelaskan bahwa “Guru dilibatkan secara aktif dalam perencanaan program pengembangan. Keterlibatan guru diwujudkan melalui rapat dewan guru, forum refleksi setelah supervisi dan pelatihan, serta forum KKG di tingkat gugus. Dalam forum-forum tersebut, guru menyampaikan masukan, kebutuhan, serta saran terkait program pengembangan yang akan dan telah dilaksanakan.”

Pengorganisasian Program Pengembangan Guru

Pengorganisasian program pengembangan guru dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan kompetensi masing-masing guru. Kepala sekolah menunjuk tim atau koordinator yang bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan pengembangan, seperti tim “MELEK TEKNOLOGI” di SDN 1 Air Abang.

Informan 01/POKs/W/SD.2N/4/2025 memberikan penjelasan bagaimana cara peningkatan kualitas sumber daya gurunya. Informan berinisial 01/POKs/W/

SD.2N/4/2025 menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya guru melalui pelatihan formal dan non formal seperti kombel, workshop. Kemudian Informan berinisial 02/POKs/W/SD.1K/4/2025 memberikan penjelasan yang sama bahwa peningkatan kualitas sumber daya guru melalui pelatihan workshop serta pembiasaan dan refleksi. Penjelasan tersebut di perkuat oleh Informan ke-3 yang berinisial 03/POKs/W/SD.1A/4/2025 bahwa peningkatan kualitas sumber daya guru dilakukan melalui pelatihan, workshop, pendampingan, refleksi dan penguatan kombel.

Informasi lebih lanjut di dapat dari Informan 01/POKs/W/SD.2N/4/2025 menjelaskan, "Sekolah membagi tugas sesuai kompetensi masing-masing guru, termasuk memberikan penugasan kepada guru senior atau berprestasi untuk mendampingi rekan guru lainnya." Informan 02/POKs/W/SD.1K/4/2025 menambahkan, "Pembagian tugas dan peran guru dibagi sesuai kompetensi yang dimiliki masing-masing." Kepala sekolah memastikan pembagian tugas dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan, sehingga guru merasa dihargai dan dapat berkontribusi secara optimal.

Informan 03/POKs/W/SD.1A/4/2025 mengungkapkan, "Sekolah menerapkan prinsip berbagi keahlian antar guru, sehingga setiap guru dapat menjadi narasumber sesuai kompetensinya, dengan komunitas belajar dan pendampingan yang memungkinkan semua guru saling membantu tanpa hierarki." Hal ini memperkuat sistem pengorganisasian yang kolaboratif di ketiga sekolah.

Pelaksanaan Program Pengembangan Guru

Pelaksanaan program pengembangan guru dilakukan dengan pendekatan yang kolaboratif dan terstruktur. Kepala sekolah berperan aktif dalam setiap kegiatan, memberikan teladan, dan mendorong guru untuk terus berinovasi. Program yang dilaksanakan meliputi workshop, pelatihan internal, supervisi akademik, dan kegiatan berbagi praktik baik antar guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan, membuka ruang diskusi, dan memberikan dukungan moral.

Informan 01/PLKs/W/SD.2N/3/2025 menjelaskan, "Kepala sekolah memberi teladan dengan mencontoh gaya kepemimpinan kepala sekolah senior yang telah berhasil membangun budaya kerja positif." Informan 02/PLKs/W/SD.1K/6/2025 juga menyatakan, "Menekankan pada keteladanan, kedisiplinan, dan pemberdayaan guru." Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang mendukung pengembangan guru, tidak hanya sebagai pengarah atau pengawas.

Informan 01/PLG/W/SD.2N/3/2025 menyebutkan, "Kegiatan KOMBEL sangat bermanfaat karena membantu membangun jiwa kekeluargaan serta budaya kerja yang kolaboratif yang mendorong saya untuk terus berkembang." Informan 03/PLG/W/SD.1A/2/2025 menambahkan, "Kegiatan KOMBEL sangat membantu meningkatkan kemampuan serta memperluas wawasan profesional."

Pengawasan Program Pengembangan Guru

Pengawasan dan tindak lanjut program pengembangan guru di sekolah-sekolah Kecamatan Ulubelu dipahami sebagai proses strategis untuk memastikan ketercapaian tujuan program dan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Kepala sekolah menekankan bahwa pengawasan tidak sekadar bersifat administratif, melainkan diarahkan untuk menilai dampak nyata program terhadap perubahan praktik pembelajaran dan hasil belajar siswa (Informan 01/PEKs/W/SD.2N/4/2025; 02/PEKs/W/SD.1K/4/2025). Pengawasan dilaksanakan melalui supervisi kelas, observasi pembelajaran, serta diskusi reflektif yang memungkinkan kepala sekolah dan guru mengevaluasi capaian, mengidentifikasi kendala, dan merefleksikan perubahan yang terjadi pascapelaksanaan program pengembangan (Informan 03/PEKs/W/SD.1A/4/2025). Pendekatan ini menunjukkan bahwa pengawasan dimaknai sebagai sarana pembinaan profesional yang sejalan dengan prinsip kepemimpinan transformasional.

Hasil monitoring dan evaluasi selanjutnya dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dan perancangan program pengembangan berikutnya. Kepala sekolah menindaklanjuti temuan pengawasan melalui forum evaluasi bersama guru, penerapan kebijakan yang bersifat diferensiatif, serta pembinaan berkelanjutan sesuai kebutuhan dan kinerja guru (Informan 01/PEKs/W/SD.2N/4/2025; 02/PEKs/W/SD.1K/4/2025; 03/PEKs/W/SD.1A/4/2025). Guru sebagai informan pendukung merasakan adanya monitoring yang terarah dan berkesinambungan melalui supervisi rutin, refleksi pascapelatihan, dan pendampingan implementasi pembelajaran, yang berdampak pada peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran di kelas (Informan 01/PEG/W/SD.2N/2/2025; 02/PEG/W/SD.1K/2/2025; 03/PEG/W/SD.1A/2/2025). Temuan ini menegaskan bahwa pengawasan yang sistematis, partisipatif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan menjadi elemen kunci kepemimpinan transformasional dalam membangun sumber daya guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah dasar Kecamatan Ulubelu telah dijalankan secara terpadu melalui fungsi-fungsi manajemen, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengembangan sumber daya guru. Perencanaan dilakukan secara visioner dan partisipatif dengan menjadikan visi dan misi sekolah sebagai landasan strategis berbasis kebutuhan nyata guru dan sekolah. Pengorganisasian dilaksanakan melalui pembagian peran berbasis kompetensi dan struktur kerja kolaboratif yang mendorong budaya kerja profesional. Pelaksanaan pengembangan guru digerakkan melalui keteladanan, pemberdayaan, dan komunikasi humanis yang mampu meningkatkan motivasi serta partisipasi guru. Sementara itu, pengawasan dilakukan secara sistematis dan reflektif melalui supervisi, monitoring, dan tindak lanjut berkelanjutan, sehingga berfungsi sebagai sarana pembelajaran organisasi. Integrasi keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi nyata dalam membangun sumber daya guru yang profesional, adaptif, dan berkomitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa kepala sekolah perlu memperkuat perencanaan pengembangan guru berbasis data dan kebutuhan riil sekolah, mempertahankan pola pengorganisasian yang kolaboratif, serta menerapkan

pelaksanaan pengembangan guru yang humanis dan memberdayakan. Selain itu, fungsi pengawasan hendaknya dikembangkan secara reflektif dan konstruktif agar hasil monitoring menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dan perancangan program lanjutan yang kontekstual. Dengan menjalankan kepemimpinan transformasional secara utuh dan konsisten, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga menumbuhkan budaya belajar kolektif dan mutu pendidikan sekolah dasar secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Al-Tanzim, M. (2022). *Effect of organizational culture, principal leadership, and motivation on teacher performance in madrasah*. *Jurnal Pendidikan*, 34(3), 211–223. <https://doi.org/10.1177/1741143220968165>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). *Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance*. *Sustainability*, 15(5), 4620. <https://doi.org/10.3390/su15054620>
- Arifin, I., Yusuf, M., & Prasetyo, R. (2021). *The effect of transformational leadership on teacher performance: A meta-analytic review*. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(7), 1150–1168. <https://doi.org/10.1177/1741143220968165>
- Fitri, F., Gunawan, G., & Annas, A. (2024). *The effect of transformational leadership on teacher performance in elementary schools: A PLS-SEM approach*. *IOP Conference Series: Education and Social Science*, 1234(1), 012045. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/1234/1/012045>
- Handayani, T., & Santoso, B. (2020). *Transformational leadership and teacher performance in primary schools: The mediating role of work motivation*. *International Journal of Instruction*, 13(4), 895–910. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13455a>
- Lede, Y. U., Agung, A. A. G., Wisna, I. P., & Dantes, K. R. (2024). *The influence of transformational leadership on work motivation and teacher performance in senior high schools*. *International Journal of Religion*, 5(3), 366–376. <https://doi.org/10.61707/sf310r03>
- Mardalena, S., Sarinah, S., Ade Taufan, A., Angra Melina, A., Hayati, H., & Mukhlis Yunus, M. (2024). *Transformational leadership on teachers' performance mediated by teacher satisfaction*. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 6(1), 67–88. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i1.4314>
- Nguyen, P. T., Do, T. T., & Le, H. T. (2023). *Transformational leadership and teacher performance: A systematic review and meta-analysis*. *Educational Review*, 75(3), 389–408. <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1928234>
- Nurriyayani, N., Niswanto, & Usman, N. (2024). *Empowering education: Transformational leadership creates inspiring work climates to boost teacher performance*. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1–18. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.9646>

- Odutayo, A. O., & Adewuyi, H. O. (2024). *Assessing the relationship between teachers' job performance and basic school headteachers' administrative effectiveness*. *Alustath Journal for Human and Social Sciences*, 63(3), 1–20. <https://doi.org/10.36473/dcyfwq79>
- Rahmawati, S., Wibowo, A., & Setiawan, D. (2024). *The role of organizational culture and transformational leadership in improving teacher performance: Evidence from Southeast Asia*. *Journal of Educational Administration*, 62(2), 275–293. <https://doi.org/10.1108/JEA-06-2023-0123>
- Roesminingsih, E., & Windasari, W. (2025). *The impact of transformational leadership on teacher performance: A study of professional learning communities in Indonesia*. *Journal of Pedagogical Research*, 9(3), 312–326. <https://doi.org/10.33902/JPR.202530146>
- Sidik, R., Supriadi, D., & Saryanto, S. (2025). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum dan motivasi kerja terhadap kinerja guru berdasarkan budaya sekolah*. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 1561–1572. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5415>
- Surwiti, S., Widodo, W., Sumaryoto, S., & Prasetyono, H. (2025). *A meta-analysis of organizational culture and transformational leadership effects on teacher performance*. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 7(3). <https://doi.org/10.51214/002025071638000>
- Waheed, A., Naz, S., & Arshad, M. (2023). *Transformational leadership, teaching effectiveness, and quality education in rural Pakistan*. *Heliyon*, 9(8), e17425. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17425>
- Wang, R., Wang, F., Liu, H., Fan, M., & Fan, M. (2024). *The relationship between transformational leadership and teacher autonomy: A latent moderation analysis*. *Acta Psychologica*, 249, 104444. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104444>
- Wilson Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). *The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools—A systematic review of international literature*. *Societies*, 13(6), Article 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>