

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DALAM
PENINGKATAN KINERJA GURU DI MI RAMBAY
KABUPATEN SUKABUMI**

***TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING
TEACHER PERFORMANCE IN MI RAMBAY, SUKABUMI
DISTRICT***

Fatimah Nurjariah¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

¹Institut Madani Nusantara Sukabumi, Indonesia

^{2*} UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

¹fatimahnurjariah85@gmail.com, ^{2*}mulyawan@uinsgd.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional dalam peningkatan kinerja guru di MI Rambay Kabupaten Sukabumi, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi. Adapun hasil dari pembahasan ini bahwa gaya kepemimpinan di MI Rambay dalam meningkatkan kinerja guru bergaya kepemimpinan transaksional.

Kata Kunci: kepemimpinan Transaksional, Kinerja Guru, Madrasah Ibtidaiyah

Abstract

This study aims to determine the transactional leadership style in improving teacher performance at MI Rambay Sukabumi District, using descriptive qualitative research methods and collecting data through in-depth interviews, observation and documentation studies, the results of this discussion are that the leadership style at MI Rambay in improving teacher performance is a transactional leadership style.

Keywords: Transactional Leadership, Teacher Performance, madrasah Ibtidaiyah.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan bagian penting dalam pendidikan, karena kinerja guru merupakan salah satu ciri dari mutu pendidikan. Kinerja guru saat mengajar sangat menentukan pada kualitas pendidikan karena guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa sebagai *output* pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur pada spesifikasi kemampuan yang dimiliki guru. Guru yang bertanggung jawab dan menjalankan tugas profesinya, patuh dan loyal dalam menjalankan tugasnya merupakan ciri guru yang menjalankan kinerjanya (Iskandar, 2013). Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan bagian dari pendidikan di Madrasah jengjang dasar pada pendidikan formal di Indonesia yang setara dengan Sekolah Dasar (SD), yang dikelola oleh Kementerian Agama. Sebagai sebuah lembaga Pendidikan Islam maka Madrasah Ibtidaiyah memiliki kontribusi besar dalam upaya pemberian pembekalan dasar intelektual serta sikap keagamaan terhadap peserta didik (Altar, 2014).

Kepemimpinan diyakini sebagai faktor penentu dari peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala Madrasah juga berpengaruh terhadap peningkatan mutu, prestasi dan daya dorong di lembaga pendidikan. Cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) supaya bisa dan sadar untuk melaksanakan

tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya itu merupakan maksud dari gaya kepemimpinan (Dr. Abdul Rahmat & Dr. Syaiful Kadir, 2017). Sedangkan menurut Soekarso dalam Kumala dan Agustina gaya kepemimpinan selain seseorang dapat mempengaruhi bawahannya, juga dapat memimpin dengan perilaku dan tindakannya dapat melaksanakan tugasnya dalam manajerial (Kumala & Agustina, 2018). Selain itu gaya kepemimpinan juga dapat diartikan serangkaian perilaku yang dilakukan untuk merubah dan mempengaruhi pemikiran dan perilaku seseorang sehingga orang tersebut mau mengikuti dan melaksanakan intruksi dan arahan yang diberikan (Siagian et al., 2022). Makna dari pemikiran tersebut bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola kompetensi, sikap dan perilaku seorang pimpinan yang bersifat statis dan mencerminkan pada kepribadian yang membedakannya dengan pimpinan yang lain, dan dapat diprediksi sikap tersebut muncul apabila seorang pimpinan mengarahkan tugas-tugas manajerialnya terhadap bawahannya.

Rendahnya kualitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah, merupakan salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Guru yang tidak memiliki kompetensi merencanakan, memproses serta mengevaluasi hasil pembelajaran dengan baik merupakan bukti lemahnya kinerja guru. selain itu guru yang tidak disiplin, tidak tepat waktu dan kurang tanggungjawab terhadap tugasnya sebagai guru ini sering di jumpai pada guru madrasah terutama guru madrasah yang dikelola oleh swasta.

Madrasah selama ini dianggap sebagai lembaga pendidikan Islam yang mutunya lebih rendah dari pada mutu lembaga pendidikan umum. Madrasah Ibtidaiyah pada tahun ajaran 2022/ 2023 berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) mengeluarkan laporan bahwa Madrasah Ibtidaiyah berjumlah 26. 503 unit dengan 93,54% merupakan Madrasah Ibtidaiyah yang dikelola pihak swasta. Ketika hal ini terjadi maka banyak permasalahan yang memang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah terutama dalam pencapaian mutu pendidikan. pencapaian mutu ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya gaya kepemimpinan dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah itu sendiri (Nuryanto, 2018).

Kelemahan akibat peran pimpinan di madrasah Ibtidaiyah terutama yang dikelola oleh swasta diantaranya rendahnya kualitas sarana belajar, yang ditunjukkan dengan banyaknya Gedung-gedung yang rusak dan sudah tidak layak untuk dipergunakan. Tidak lengkapnya media/ alat ajar yang dimiliki, kurang lengkapnya buku-buku referensi di perpustakaan dan sarana teknologi informasi. Kurangnya sarana-sarana penunjang tersebut diakibatkan juga oleh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah.

Gaya kepemimpinan transaksional Bass dan Riggio menyatakan bahwa seorang pemimpin yang menetapkan secara spesifik tentang kinerja yang dituntut terhadap bawahannya, dan pemimpin tersebut menetapkan imbalan (*rewards*) yang akan diperoleh bawahannya ketika melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai ketetapan pimpinan dimana bentuk imbalan itu bisa bersifat positif maupun negative, maka gaya tersebut gaya kepemimpinan transaksional (Ene, 2020). Sedangkan Gibson menekankan bahwa seorang pemimpin harus memperhatikan dan faham terhadap kebutuhan bawahan agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin maka bawahanpun harus diberikan kepuasan dari imbalan tersebut. Seorang pemimpin harus memiliki kepekaan (kepedulian) akan hal-hal yang dibutuhkan oleh bawahannya, seorang pemimpin juga menetapkan aturan yang jelas yang harus dilakukan oleh bawahannya, dan juga seorang pimpinan harus memberikan imbalan yang efektif (*effective rewards*) kepada bawahannya yang dapat mencapai target dalam kinerja yang dilakukannya (Sunaryo, 2017).

Dari pembahasan tersebut maka penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya dalam mengatur sebuah organisasi atau lembaga yang didasarkan pada kepekaan dan kepedulian pada kebutuhan-kebutuhan dari bawahannya dengan memberikan *effective rewards* terhadap bawahannya yang mencapai target dalam kerjanya.

Beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan transaksional yang pernah dilakukan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan Budiwibowo, hasil penelitian bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (karyawan) (Budiwibowo, 2016).

Sedangkan penelitian lain yang dilakukan Payuda RZ menunjukkan hasil tentang dampak kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional lebih signifikan daripada gaya kepemimpinan transformasional (Prayuda, 2022). Dari beberapa penelitian terdahulu yang pernah ada tentang kepemimpinan transaksional ada *research gap* bahwa gaya pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan jika gaya kepemimpinan transaksional dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional ini lebih signifikan. Maka berdasarkan *research gap* tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan transaksional. Maka kami peneliti mengambil penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam Peningkatan Kinerja Guru dengan tempat riset di Madrasah Ibtidaiyah Rambay Kec. Cisaat Kab. Sukabumi.

Dari banyaknya jenis gaya kepemimpinan, peneliti batasi pada masalah gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja guru, karena peneliti melihat masih banyak para pembaca jurnal dari dunia pendidikan yang belum faham terhadap tipe gaya kepemimpinan transaksional dan hubungannya dalam peningkatan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan rujukan regulasi dan teori dari para ahli. Sedangkan alat pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumen.

Wawancara dilakukan kepada kepala MI Rambay Cisaat Sukabumi, Yaitu Ibu Hj Rina Zaerina, S.Pd dan dua orang guru yang mewakili sebagai bidang kurikulum Ibu Ratu Ariliani, S.Pd dan Ibu Eti Setiawati, S.Pd.I guru Kelas MI.

Observasi dilakukan oleh peneliti pada saat kegiatan pembelajaran dan supervisi kepala berhubungan dengan kinerja guru. Studi dokumen penulis lakukan pada lembar pernyataan kompetensi, indikator dan kuesioner kinerja guru kelas. Adapun waktu penelitian yaitu selama 8 hari terhitung mulai tanggal 27 Maret 2023 sampai dengan 3 April 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Seorang pemimpin merupakan nahoda yang akan membawa perubahan pada sebuah lembaga, dan tentunya pemimpin tersebut mempunyai gaya. Abdul Rahmat mengatakan bahwa gaya merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang ketika berhubungan dengan orang lain yang terbentuk berdasarkan pendidikan ataupun pengalaman ataupun berdasarkan pergaulan. (Widyaningrum et al., 2020) Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala MI Rambay dalam meningkatkan kinerja guru, peneliti melihat cenderung kepada gaya kepemimpinan transaksional.

Gaya kepemimpinan transaksional pimpinan akan menuntut bawahannya untuk melakukan intruksinya dengan berorientasi pada nilai akhir dengan cara memicu motivasi pada bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan dari pimpinan tersebut. Hal ini peneliti melihat dilakukan oleh kepala MI Rambay ketika persiapan guru ketika akan dilakukan supervisi administrasi dan supervisi kelas.

Berdasarkan persepsi fungsi manajemen, gaya kepemimpinan transaksional mengutamakan pada fungsi pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja individu dan lembaga, mulai dari penetapan aturan yang harus dilakukn bawahan, pemantauan terhadap proses kinerja, serta penetapan upah atau imbalan yang diperoleh bawahan. (Rokhman & Prof. Dr. Supriyoko, 2020) Peneliti melihat langkah supevisi yang dilakukan kepala Madrasah Ibtidaiyah Rambay. Kepala memberikan instrumen dokumen administrasi yang harus dilengkapi dan dikerjakan oleh guru, selanjutnya kegiatan pemantauan kepala Madrasah ketika guru mengajar (proses pembelajaran) dilakukan secara berkala dan berkesinambungan. kepala Madrasah Ibtidaiyah Rambay juga melakukan pembinaan tentang disiplin guru, mengadakan seminar dan bekerjasama dengan lembaga lain untuk melakukan Kelompok Kerja Guru antar sekolah.

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan kepemimpinan transaksional ini meningkatkan produktivitas karyawan/ guru agar mendapatkan reward, fungsi reward ketika seorang peimpinan mengapresiasi bawahannya ini akan meningkatkan etos kerja. Selain itu kelebihan dari kepemiminan transaksional pimpinan memiliki target yang jelas kepada setiap karyawan/ guru sehingga dapat memotivasi kinerja karyawan/ guru. Adapun kekurangan kepemimpinan transaksional ini hanya fokus pada jangka pendek.(Wijaya, 2021)

Peneliti melihat dari sudut kelebihan kepala Madrasah Ibtidaiyah ini ternyata ketika kepala mengintruksikan suatu perintah memberikan penghargaan terhadap guru yang menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu ternyata etos kerja menjadi semangat. Hal ini berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah seorang guru yang ditanya apa yang menjadikan guru semangat ketika melaksanakan tugas dari kepala. Maka guru menjawab yaitu ketika kepala Madrasah sudah memberikan tugas dan mengapresiasi hasil kerja guru dengan memberikan penghargaan sederhana namun ini mempererat rasa kekeluargaan antara kepala dengan guru-guru, dan ini sering dilakukan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Rambay terhadap guru.

Namun, tidak setiap permasalahan di Madrasah Ibtidaiyah dapat diselesaikan dengan gaya kepemimpinan trransaksional, karena situasi dan permasalahan yang dihadapi oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah tidak hanya dalam jangka pendek, tapi ada visi misi sekolah dalam jangka panjang yang harus direalisasikan dengan gaya kepemimpinan yang lain.

B. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran baik itu berupa perencanaan, pelakasanaan proses pembelajaran maupun evaluasi hasil pembelajaran. Baik tidaknya kinerja dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang dilaksanakan guru tersebut, untuk meningkatkan kinerja guru pemerintah melakuakn beberpa upaya diantaranya melalui sertifikasi guru, bimtek kurikulum, pelatihan pengadaan buku dan bahan ajar. Kinerja guru yang berkualitas akan mempengaruhi pada mutu pembelajaran, lulusan dan pencapaian tujuan pendidikan. (Lailatussaadah, 2015)

Dalam permenPANRB no 16 tahun 2009 dijelaskan bahwa ada 14 kompetensi yang diukur dalam penilaian kinerja guru, penilaian kinerja guru dilakukan dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan prestasi guru. penliaian kinerja guru ini menjadi dasar penilain bagi guru untuk menentukan jenjang karir guru kedepannya.

Namun berbeda dengan guru-guru Madrasah Ibtidaiyah swasta karena merasa tidak terikat sepenuhnya dengan perturan pemerintah, masih banyak guru-guru yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, bahkan ada guru yang melakukan kegiatan lain selain guru untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini

didasari oleh rendahnya gaji yang didapatkan oleh guru dengan status GBPNS di Madrasah Ibtidaiyah.

Melihat fenomena kinerja guru madrasah saat ini masih banyak yang lalai dalam melaksanakan tugas dan kompetensi yang seharusnya ada pada seorang guru, padahal seharusnya kinerja harus ada sebagai suatu kesepakatan antara kepala sekolah/ madrasah dengan guru dalam sebuah lembaga. (Rokhman & Prof. Dr. Supriyoko, 2020) Diantara permasalahan yang ada pada guru madrasah dalam peningkatan kinerja yaitu masalah kedisiplinan guru dalam mengajar, mulai dari melakukan persiapan, proses dan evaluasi pembelajaran. Selain itu masih banyak guru madrasah yang datang kesekolah dengan telat, hal ini merupakan bagian permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. (Altar, 2014) Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melakukan pengembangan keprofesian bagi guru madrasah, dengan harapan seluruh guru madrasah dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan profesinya sebagai guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MI Rambay Ibu Hj. Rina Zaerina, dari pertanyaan yang diajukan peneliti tentang upaya kepala madrasah yang sudah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Beliau menuturkan bahwa sebagai kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru beliau melakukan supervisi guru yang memang sudah terprogram, biasanya beliau melakukan supervisi sebanyak 2 kali dalam satu semester. Ada 12 orang guru yang mengajar di MI Rambay, 1 orang PNS, 3 orang yang sudah Infasing, 2 orang sertifikasi, 4 orang GBPNS dan 2 orang honor Yayasan. berikut data guru MI Rambay Cisaat Sukabumi.

Tabel 1
Data Guru Madrasah Ibtidaiyah Rambay Cisaat Sukabumi

No	Nama Guru	Jabatan
1	Hj. Rina Zaerina, S.Pd	Kepala Madrasah
2	Eti Setiawati, S.Pd.I	Guru Kelas
3	Ayi Saepul Nasri, S.Pd.I	Guru Kelas
4	Eva Virdiansyah, S.Pd	Guru Kelas
5	Eneng Awaliyah, S.Pd	Guru Kelas
6	Rini Ardianti, S.Pd	Guru Kelas
7	Ali SH	Guru Kelas
8	Ratu Atriliani, S.Pd	Guru Kelas
9	Sri Erlita Rahman, S.Pd	Guru Kelas
10	Nia Pebriani, S.Pd	Guru Kelas
11	Pratiwi, S.Pd	Guru Kelas

Pada kegiatan supervisi kelas. Guru-guru mempersiapkan administrasi kelas mulai dari absensi, Silabus, RPP, Daftar nilai, dan perangkat pembelajaran lainnya menjadi dokumen proses dalam pembelajaran, hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran output dari capaian pembelajaran. Bagi pimpinan sekolah/ Madrasah kemampuan guru dalam mempersiapkan administrasi mengajar dan kesiapan guru dalam penguasaan materi saat mengajar merupakan bagian dari indikator profesionalisme guru dalam mengajar (Fadhilah, 2021).

Berdasarkan kompetensi penilaian kinerja guru, hal yang harus ada pada guru adalah aspek kepribadian. Kepribadian yang harus ada pada guru yakni kepribadian yang mantap dan stabil dimana secara esensial guru bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, bangga sebagai guru dan konsisten dalam berperilaku dan bertindak. Selain itu kepribadian guru juga harus dewasa dimana secara esensial guru menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru (Halim, 2019). Dalam hal ini kepala madrasah juga menjawab pertanyaan peneliti mengenai sikap pimpinan dalam menyikapi aspirasi guru baik yang bersifat saran dan kritikan. Beliau menjawab bahwa menyikapi saran dan kritikan dari guru apabila itu

merupakan saran membangun untuk kemajuan lembaga maka saran dan kritikan tersebut akan ditampung dan akan dikaji sebagai bahan evaluasi perbaikan madrasah kedepannya.

Sudut pandang kepala madrasah dalam melakukan supervisi dipengaruhi dari baiknya pengawas madrasah dalam melakukan supervisi terhadap kepala madrasah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Mulyawan Safwandy Nugraha di wilayah kecamatan yang sama dengan jenjang yang berbeda yaitu penelitian di tingkat Madrasah Aliyah mengenai pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala MA Swasta, mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala MA Swasta pada umumnya tidak terstruktur dan terprogram dengan baik, maka dampaknya guru-guru tidak merasakan adanya solusi dari kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (Nugraha, 2015)

Selain peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah, peneliti juga mewawancarai salah seorang guru untuk memberikan tanggapannya terhadap gaya kepemimpinan kepala Madrasah ini. Peneliti bertanya tentang pandangan guru terhadap gaya kepemimpinan kepala MI Rambay. Ibu Eti Setiawati memaparkan bahwa kepala madrasah selalu menampung aspirasi dari bawahannya untuk perbaikan lembaga, sehingga lembaga ini dari tahun ke tahun mengalami perkembangan baik dari kuantitas siswa yang bertambah, maupun dari nilai akreditasi sekolah yang berubah.

Tabel 2
Data Akreditasi Sekolah MI Rambay Cisaat Sukabumi

No	Tahun Akreditasi	Nilai Akreditasi
1	2010	C
2	2014	B
3	2019	A

Selain itu keberhasilan dari kepemimpinan kepala Madrasah dibuktikan dengan jumlah siswa 70 orang pada tahun 2010 semenjak Ibu Hj. Rina Menjabat Kepala Madrasah dari tahun 2011 sampai dengan sekarang mengalami peningkatan kuantitas jumlah siswa menjadi 300% menjadi 242 orang siswa di tahun 2023. Dalam waktu 11 tahun pencapaian yang luar biasa dari segi kuantitas telah di torehkan oleh kepemimpinan ibu Hj. Rina Zaerina, S.Pd. hal ini tentu disebabkan gaya kepemimpinannya yang diterapkannya.

Hal lain yang peneliti tanyakan kembali kepada guru (Ibu Eti Setiawati, S.Pd). tentang dampak yang didapatkan guru ketika guru melaksanakan kinerjanya dengan baik, apa yang diberikan kepala madrasah terhadap guru. Maka ibu eti pun menjawab dengan lugas bahwa kepribadian dari kepala madrasah, beliau akan memberikan apresiasi terhadap guru yang melaksanakan kinerjanya seperti memberikan *reward* secara pribadi dari sakunya. Namun tidak terkecuali apabila guru tidak melaksanakan intruksi terkait kinerja, maka kepala madrasah akan menegurnya dengan teguran yang tegas bahkan bisa sampai dikeluarkan. Kompetensi profesional yang dimiliki guru akan berpengaruh baik dan signifikan terhadap hasil belajar peserta didik. (Husain et al., 2022)

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan di MI Rambay, maka peneliti melihat ada gaya kepemimpinan transaksional yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru. sehingga ada hasil yang signifikan dari segi kuantitas dan kualitas madrasah selama kepemimpinan beliau.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah, banyak langkah yang harus diambil. Kepala Madrasah harus memberikan peluang dan kesempatan kepada guru untuk peningkatan kinerja berupa memberikan arahan, bimtek pembelajaran, serta

kesempatan guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya sebagai guru. karena dengan guru yang berkualitas, mutu pendidikan di Madrasah akan meningkat. Gaya kepemimpinan transaksional menjadi salah satu solusi yang dapat dipakai kepala Madrasah untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, walaupun sifatnya hanya dalam jangka pendek.

DAFTAR PUSTAKA

- Altar, H. (2014). Upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui keteladanan kepala sekolah di Smp Negeri 5 Sengkang Kabupaten Wajo. *Bionature*, 15(1), 16–22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35580/bionature.v15i1.1543>
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(2). <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/PE/article/view/312>
- Dr. Abdul Rahmat, M. P., & Dr. Syaiful Kadir, M. P. (2017). *Kepemimpinan pendidikan dan budaya mutu*. Publishing, Zahir.
- Ene, C. (2020). Transactional leadership style and employee intention to stay in insurance companies in Port Harcourt, Rivers State. In *International Journal of Informative Social Sciences ...* (pp. 40–47). seahipaj.org.
<http://seahipaj.org/journals-ci/mar-2020/IJISSHR/full/IJISSHR-M-5-2020.pdf>
- Fadhilah, S. (2021). *Psikologi Pendidikan Implikasi dalam Pembelajaran* (Solicha (ed.)). Raja Garpindo Persada.
- Halim, P. (2019). *Psikologi Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah.
- Husain, R., Harefa, A. O., Cakranegara, P. A., Nugraha, M. S., & Hernaeny, U. (2022). The effect of teacher professional competence and learning facilities on student chievement. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2489–2498.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1060>
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027.
<https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta*, II(1), 26–31. <https://garuda.kemdikbud.go.id/journal>
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1), 15–25.
<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/196>
- Nugraha, M. S. (2015). Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 39–68.
<https://independent.academia.edu/MulyawanNugraha>
- Nuryanto, N. (2018). Peningkatan mutu Madrasah Ibtidaiyah: School-Based management dan kompetensi guru madrasah. *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 4(1), 21–32. <https://doi.org/10.32332/elementary.v4i1.1075>
- Prayuda, R. Z. (2022). Dampak kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasi dan transaksional pada kinerja karyawan sekolah swasta: a mini eview. *JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 3(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.96>
- Rokhman, A., & Prof. Dr. Supriyoko, M. P. (2020). Analisis kinerja guru madrasah ibtidaiyah ditinjau dari kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan kompensasi. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 482–491.
<https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6788>

- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin. (2022). Penerapan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah SD wasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747>
- Sunaryo, W. (2017). Instrumen pengukuran gaya kepemimpinan. In P. Sambodo (Ed.), *Buku* (pp. 1–21).
- Widyaningrum, N., Rahmat, H. K., & Maarif, S. (2020). Langkah taktis gaya kepemimpinan Gubernur Bali I Wayan Koster dalam pencegahan penyebaran Covid-19 di Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Bencana*, 6(2), 75–84. <https://jurnalprodi.idu.ac.id/index.php/MB/article/view/625/645>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.