



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teoritis

1. Gaya Kepemimpinan

Persoalan kepemimpinan memiliki usia yang sama tuanya dengan sejarah manusia. Sesuai prinsip "*Primus Inter pares*" dimana dalam setiap lingkungan masyarakat, organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap "lebih dari yang lain", kemudian diangkat dan dipercaya untuk mengatur yang lain. Istilah kepemimpinan, dalam kamus bahasa Indonesia berasal dari kata "pimpin yang mempunyai arti "dibimbing". Sedangkan kata pemimpin itu sendiri mempunyai makna "orang yang memimpin." Jadi kepemimpinan adalah cara untuk memimpin.

وَذَا قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ

فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ

قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah Ayat 30).⁵

⁵ QS:al-Baqarah/2:30



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Sedikitnya terdapat empat alasan mengapa seorang pemimpin dibutuhkan. *Pertama*; secara alamiah manusia butuh untuk diatur. *Kedua*, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya. *Ketiga*, sebagai tempat pengambil alihan resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya. *Keempat*, sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.⁶

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya maka perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai perspektif.⁷

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Aspek kepemimpinan menurut Stogdill ialah fokus dari proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni memengaruhi, alat untuk memengaruhi, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan (persuasi), bentuk dari relasi yang kuat,

⁶ Maimunah, *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Dasar Konseptualnya*, Jurnal Al-Afkar Vol. V, Nomor.1, 2017, h. 60

⁷ Suwanto, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h. 5



alat untuk mencapai tujuan akibat dari interaksi peranan yang diferensial, dan pembuat struktur perilaku.⁸

Menurut Gary Yukl *Leadership is the process of influencing other to understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objectives* (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama).⁹

Kepemimpinan adalah penyatu paduan, cita-cita dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi. Menurut John C. Maxwell pemimpin adalah pengaruh. Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dikemukakan beberapa pengertian kepemimpinan (*leadership*) yang mudah dipahami sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan.

⁸ *Ibid.*, h. 5

⁹ *Ibid.*,



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

b. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan.¹⁰

Dari aspek definisi tersebut, terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh

Kepemimpinan adalah pengaruh; dimana kepemimpinan terjadi karena adanya proses pengaruh. Pemimpin mempengaruhi bawahan atau pengikut kearah yang diinginkan.

2) Legitimasi

Kepemimpinan adalah legitimasi: dimana legitimasi merupakan pengakuan/pengukuhan atau pengesahan kedudukan pemimpin, dan legitimasi juga merupakan posisi formal dari kekuasaan (power) dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki legitimasi institusional atau legitimasi personal dapat mempengaruhi atau memerintah bawahan pengikut, dan bawahan/pengikut rela dipengaruhi dan diperintah oleh pemimpin yang memiliki legitimasi. Bawahan/pengikut melaksanakan perintah dengan baik.

3) Tujuan

Kepemimpinan adalah pencapaian tujuan; dimana pemimpin berurusan dengan tujuan tujuan yaitu: (1) tujuan individu. (2) tujuan

¹⁰ Soekarso dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, (Jakarta: Buku & Artikel Karya Iskandar Puton), h. 14



kelompok, dan (3) tujuan organisasi. Pemimpin dipandang individu menurut kepuasan individu dalam melaksanakan perintahnya. Dan pemimpin harus dapat mengusahakan.¹¹

Teori kepemimpinan dikemukakan oleh H. Wiranto yang menyebutkan bahwa teori kepemimpinan meliputi: (1) *traits theory*, (2) *environmental theory*, (3) *personal situation theory*, (4) *interaction-expectation theory*, (5) *humanistic theory*, dan (6) *exchange theory*.¹² Sedangkan Ermaya, mengemukakan bahwa teori kepemimpinan meliputi: (1) teori genetis, (2) teori sosial, (3) teori ekologis dan (4) teori sifat dan perangai. Hampir sejalan dengan Ermaya, Moekijat memerinci teori kepemimpinan meliputi: (1) teori genetis, (2) teori sosial dan (3) teori ekologis.¹³

Pandangan lain tentang pengelompokan teori kepemimpinan dikemukakan oleh John Adair yang mengemukakan bahwa teori kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Ancangan kualitas, mendasarkanancangannya terhadap kelebihan dan ciri-ciri tertentu yang dimiliki seorang pemimpin.
- b. Ancangan situasional, yaitu berpendirian bahwa situasi tertentu dapat membentuk ke kepemimpinan seseorang.

¹¹ *Ibid*, h. 14

¹² H. Wiranto, *Pemimpin Adiluhung Genealogi Kepemimpinan Kontenporer*, (Jakarta Selatan: Mizan Publika, 2016), h. 27

¹³ Ermaya Suradinata, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017), h. 45



- c. Ancangan kelompok, memandang kepemimpinan seseorang adalah dilahirkan oleh fungsi kebutuhan kelompok.¹⁴

Kedua gugus teori tersebut dalam praktiknya dapat saling mendukung. Teori tentang asal-usul kepemimpinan meliputi tiga pandangan dasar. *Pertama*, berpandangan bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang efektif, karena yang bersangkutan dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan atau disebut sebagai pandangan "*leaders are born*". *Kedua*, memiliki pendirian bahwa kepemimpinan seseorang dapat dibentuk, dipelajari, dan dikembangkan melalui pelbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang terarah dan intensif, yang disebut sebagai pandangan "*leaders are made*". *Ketiga*, berpandangan bahwa kepemimpinan seseorang pada dasarnya dibentuk oleh tiga aspek pembentuk kepemimpinan yang meliputi:

- a. Bakat yang dibawa sejak lahir
- b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang terarah, intensif, dan berkelanjutan,
- c. Kesempatan menduduki, mempraktikkan, dan mengembangkan bakat dan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki seseorang.¹⁵

Ada macam-macam power dalam teori kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

¹⁴ John Adair, *Menjadi Pemimpin Efektif: Pengertian Kepemimpinan; Pengembangan Kemampuan Memimpin; Pengembangan Diri Sebagai Pemimpin*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo; 2018), h. 55

¹⁵ *Ibid*, h. 100



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

a. Legitimate Power

Legitimate Power ada karena jabatan. Sifatnya temporer, orang yang punya jabatan formal otomatis akan memperoleh power dalam membuat keputusan. Namun, power ini otomatis hilang ketika seseorang sudah selesai pada jabatan tersebut dan biasanya relatif cepat dilupakan orang, kecuali jabatan-jabatan puncak tertentu.

Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki posisi sebagai pejabat pada struktur organisasi formal. Orang ini memiliki kekuasaan resmi untuk mengendalikan dan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Kekuasaannya meliputi kekuatan untuk memaksa dan memberi imbalan. Anggota organisasi biasanya akan mendengarkan dan melaksanakan apa yang dikatakan oleh pemimpinnya, karena ia memiliki kekuasaan formal dalam organisasi yang dipimpinnya.

b. Expert Power

Power ini didapat berkat keahlian, keahlian ini terbentuk secara perlahan, yang mana jika ditekuni semakin lama-semakin kuat. Sikapnya tidak temporer. Bahkan ketika seseorang selesai membangun keahliannya, power ini tidak langsung menghilang.

Kekuasaan ini timbul pada diri seseorang karena ia memiliki keahlian, keterampilan atau pengetahuan khusus dalam bidangnya. Misalnya seorang ahli komputer yang bekerja di lembaga pendidikan,



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

atau seorang karyawan yang memiliki kemampuan menggunakan 2 atau 3 bahasa internasional, akan memiliki expert power karena sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikannya.¹⁶

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya Kepemimpinan adalah penilaian ASN (Aparatur Sipil Negara) Kementerian Pertahanan terhadap seni atau cara memimpin dari atasan/pimpinan di Unit Kerja/Satuan Kerjanya di Kementerian Pertahanan untuk mengarahkan seluruh sumber daya organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kementerian yang dinilai oleh ASN Kementerian Pertahanan, yang akan diukur melalui 4 (empat) indikator, yakni: pengaruh idealis (*idealized influence*), inspirasi motivasi (*inspirational motivation*), simulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individual consideration*).¹⁷

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi

¹⁶ Maria Merry Marianti, *Kekuasaan dan Taktik Mempengaruhi Orang Lain Dalam Organisasi*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol.7, No.1 Tahun 2011, h. 48

¹⁷ Andrias Pong Bija, dkk, *Employeeengagement (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja*, (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), h. 101

sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencobaa mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Pendekatan perilaku kepemimpinan merupakan revisi atau penyempurnaan dari pendekatan/teori sifat.¹⁸

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.¹⁹

¹⁸ Marsam, *Pengaruh Gaya kepemimpinan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis (UPT)*, (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), h. 10

¹⁹ Joao Muni, *Aspek-Aspek Desentralisasi Teori dan Aplikasi State Border Governance*, (Yogyakarta: Qiara, 2019), h. 100





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

a. Gaya Otokratis

Ungkapan yang paling menggambarkan gaya kepemimpinan otokratis adalah "Lakukan apa yang saya katakan." Umumnya, seorang pemimpin otokrasi percaya bahwa dia adalah orang terpintar di meja dan tahu lebih banyak daripada yang lain. Mereka membuat semua keputusan dengan sedikit masukan dari anggota tim.

Pendekatan perintah dan kontrol ini adalah tipikal gaya kepemimpinan di masa lalu, tetapi tidak terlalu cocok dengan bakat masa kini. Itu tidak berarti bahwa gayanya mungkin tidak sesuai dalam situasi tertentu. Misalnya, Anda dapat terjun ke dalam gaya kepemimpinan otokratis ketika keputusan penting perlu dibuat saat itu juga, dan Anda memiliki pengetahuan paling banyak tentang situasinya, atau ketika Anda berurusan dengan anggota tim yang tidak berpengalaman dan baru dan tidak ada waktu untuk menunggu agar anggota tim terbiasa dengan peran mereka.

b. Gaya Demokratis

Macam gaya kepemimpinan berikutnya yaitu gaya demokratis. Para pemimpin demokrasi lebih cenderung bertanya "Bagaimana menurut Anda?" Mereka berbagi informasi dengan karyawan tentang apapun yang mempengaruhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Mereka juga mencari pendapat karyawan sebelum menyetujui keputusan akhir.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Ada banyak keuntungan dari gaya kepemimpinan partisipatif ini. Dampaknya menimbulkan kepercayaan dan meningkatkan semangat tim dan kerja sama dari karyawan. Ini memungkinkan kreativitas dan membantu karyawan tumbuh dan berkembang. Gaya kepemimpinan demokratis membuat orang melakukan apa yang Anda ingin lakukan tetapi dengan cara yang mereka *inginkan*.

c. Gaya Afiliasi

Macam gaya kepemimpinan selanjutnya yaitu gaya afiliasi. Frasa yang sering digunakan untuk mendeskripsikan jenis kepemimpinan ini adalah "Orang yang diutamakan". Dari semua gaya kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan afiliatif adalah pendekatan pemimpin yang dekat dengan pribadi orang-orang. Seorang pemimpin yang mempraktikkan gaya ini memperhatikan dan mendukung kebutuhan emosional anggota tim. Pemimpin berusaha untuk membuka jalur pipa yang menghubungkan dia dengan tim.

Pada akhirnya, gaya ini adalah tentang mendorong harmoni dan membentuk hubungan kolaboratif dalam tim. Ini sangat berguna, misalnya, dalam meredakan konflik diantara anggota tim atau meyakinkan orang selama masa stres.

d. Gaya Laissez-Faire

Macam gaya kepemimpinan laissez-faire berada di ujung berlawanan dari gaya otokratis. Dari semua gaya kepemimpinan, yang



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

satu ini melibatkan paling sedikit pengawasan. Anda bisa mengatakan bahwa pemimpin gaya otokratis berdiri teguh seperti batu dalam masalah, sementara pemimpin laissez-faire membiarkan orang berenang mengikuti arus.

Di permukaan, seorang pemimpin laissez-faire mungkin tampak mempercayai orang untuk mengetahui apa yang harus dilakukan, tetapi yang ekstrim, seorang pemimpin yang tidak terlibat mungkin akan tampak menyendiri. Meskipun bermanfaat memberi orang kesempatan untuk melebarkan sayapnya, dengan tidak adanya arah, orang tanpa disadari mungkin tersesat ke arah yang salah, menjauh dari tujuan kritis organisasi.

Gaya ini dapat berhasil jika Anda memimpin karyawan yang sangat terampil dan berpengalaman, yang dapat memulai sendiri dan termotivasi. Untuk menjadi yang paling efektif dengan gaya ini, pantau kinerja tim dan berikan umpan balik rutin.

e. Gaya Transformasional

Macam gaya kepemimpinan transformasional sering kali diidentifikasi sebagai gaya tunggal yang paling efektif. Para pemimpin ini cenderung cerdas secara emosional, energik, dan penuh gairah. Mereka tidak hanya berkomitmen untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga membantu anggota kelompok memenuhi potensi mereka.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kelompok yang lebih baik daripada gaya kepemimpinan lainnya. Satu studi juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional menyebabkan peningkatan kesejahteraan diantara anggota kelompok.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut A Nur Insan terdapat 4 Indikator Kepemimpinan Transformasional, diantaranya:

- a. *Konsiderasi individu (Individual consideration)*, Terdiri dari sub indikator:
 - 1) Mendengarkan dan memahami.
 - 2) Membimbing dan melatih.
 - 3) Membantu tim mencapai aktualitas diri.
- b. *Stimulasi Interktual (Interllectual stimulation)*, Terdiri dari sub indikator:
 - 1) Cerdas.
 - 2) Kreatif dan inovatif.
 - 3) Mendorong tim mempelajari dalam menyelesaikan setiap masalah.
- c. *Motivasi inspirasi (Inspirational influence)*, Terdiri dari sub indikator:
 - 1) Memiliki standar tinggi dalam bekerja dan berkarya.
 - 2) Membangkit optimisme dan antusiasme.



- 3) Motivasi dan menginspirasi.
- d. Pengaruh ideal (*indeaalized influence*) Terdiri dari sub indikator:
 - 1) Mempunyai Integritas.
 - 2) Bisa Menjadi role model.
 - 3) Memberi visi dan *sense of mission*.²⁰

Dampak kepemimpinan transformasional dalam organisasi menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting untuk fungsi organisasi. Ia menegaskan bahwa sejumlah penelitian telah menunjukkan hasil dari kepemimpinan transformasional, yakni dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan, secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan, membangkitkan komitmen para anggota terhadap organisasi, meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi, meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin dan dapat mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.²¹

Burke dkk (dalam Hugo, et al. meneliti hubungan antara perilaku kepemimpinan di dalam tim dengan hasil kinerja tim. Hasil yang ditemukan adalah dari 50 studi empiris sampai pada tahun 2004, hanya tiga pembelajaran organisasi yang dimasukkan sebagai variabel hasil dan sembilan dari

²⁰ A. Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional*, (Makassar: Alfabeta, 2017), h. 20.

²¹ Olga Epitropika, *What is? Transformational Leadership*. Inggris: Institut of Work Psychology University of Sheffield (2001), h. 1.

penelitian tersebut meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pembelajaran organisasi.

Dari sejumlah penelitian terbaru, Aragon-Correa dkk. dalam Hugo, et al. menggunakan data dari 408 perusahaan besar Spanyol dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memfasilitasi kemampuan anggota organisasi untuk menciptakan dan menggunakan pengetahuan.²²

Hasil penelitian terdahulu tentang kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa dampak dari model kepemimpinan ini mampu mendorong para kolega untuk berkembang sehingga menimbulkan semangat belajar yang tinggi dalam meningkatkan mutu pembelajaran (oleh Peter Senge, hal ini disebut sebagai “*learning organization*”).²³

Menurut Tony dan Marianne, kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di sekolah karena :1) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan. 2) Mendorong bawahan membentuk kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan. 3) Membuka peluang feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan. 4) Sensitif

²² Hugo et al, “*Transactional and Transformational Leadership Impacts on Organizational Learning*,” JEEMS Vol. 2 (2009), h. 149.

²³ Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar... h. 452.



terhadap outcomes proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi feedback yang dibutuhkan.²⁴

f. Gaya Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional memandang hubungan pemimpin-pengikut sebagai transaksi. Dengan menerima posisi sebagai anggota kelompok, individu tersebut setuju untuk mematuhi pemimpin. Dalam kebanyakan situasi, ini melibatkan hubungan majikan-karyawan, dan transaksi berfokus pada pengikut yang menyelesaikan tugas yang diperlukan dengan imbalan kompensasi uang.

Salah satu keuntungan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah ia menciptakan peran yang jelas. Orang tahu apa yang harus mereka lakukan dan apa yang akan mereka terima sebagai gantinya. Gaya ini memungkinkan pemimpin untuk menawarkan banyak pengawasan dan arahan, jika diperlukan.

Anggota kelompok juga dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk menerima penghargaan. Salah satu kelemahan terbesarnya adalah gaya transaksional cenderung membekap kreativitas dan pemikiran yang tidak biasa.



²⁴ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2008), h. 81.

g. Gaya Situasional

Teori kepemimpinan situasional menekankan pengaruh signifikan dari lingkungan dan situasi terhadap kepemimpinan. Gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard adalah salah satu teori situasional yang paling terkenal. Ada empat gaya utama kepemimpinan, antara lain:

1. Telling, Memberi tahu orang apa yang harus dilakukan.
2. Menjual, Meyakinkan pengikut untuk membeli ide dan pesan mereka.
3. Berpartisipasi, Mengizinkan anggota kelompok untuk mengambil peran lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan.
4. Mendelegasikan, Mengambil pendekatan lepas tangan untuk kepemimpinan dan mengizinkan anggota kelompok untuk membuat sebagian besar keputusan.²⁵

3. Prinsip Idealitas Kepemimpinan Dalam Islam

Manusia adalah makhluk paling mulia yang diciptakan Tuhan sebagai khalifah atau wakil Tuhan di bumi. Khalifah yakni pengelola alam yang senantiasa menebar manfaat dan kebaikan seluas-luasnya. Oleh karena itu, untuk melihat posisi dan peran manusia sebagai khalifah, maka setidaknya dapat diidentifikasi melalui beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan Islam secara konseptual, dan hubungan antar individu atau antar kelompok secara praktis. Prinsip ini terdiri dari empat kata kunci yakni keadilan,

²⁵ Nia Tjiptono, *Menjadi Pemimpin Efektif*, (Yogyakarta: Psikologi Corner, 2018), h. 26



amanah, dakwah dan ummah yang akan melahirkan konsep “*civil leadership*” atau kepemimpinan berbasis keumatan.²⁶

1. Prinsip Pertama: Saling menghormati dan memuliakan, Sebagaimana Allah telah memuliakan manusia adalah suatu keharusan manusia untuk saling menghormati dan memuliakan tanpa memandang jenis suku, warna kulit, Bahasa dan keturunannya. Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan perbedaan merupakan hal lumrah dan semua itu harus tetap disikapi secara bijaksana dengan tetap memegang prinsip menghormati dan memuliakan.
2. Prinsip Kedua: Menyebarkan kasih sayang, Prinsip ini merupakan ajaran pokok dari Islam *rahmatan lil ‘alamin* sebagai rahmat untuk seluruh alam. Dengan demikian, seorang pemimpin yang memiliki sifat kasih sayang akan senantiasa memberikan rasa aman kepada seluruh pengikutnya.
3. Prinsip Ketiga: Keadilan, Secara teologis, Islam menyeru pengikutnya untuk selalu berbuat adil kepada siapapun bahkan kepada musuh karena menegakkan keadilan akan mendekatkan kepada ketakwaan (QS. Al Maidah: 8). Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan, sikap adil hendaknya dipandang sebagai pijakan yang paling penting dalam memimpin dan mengelola organisasi.
4. Prinsip Keempat: Persamaan, Firman Allah Swt dalam QS. al Hujurat ayat 13 memiliki spirit nilai betapa pentingnya menunaikan prinsip

²⁶ Veithzal Rivai, *Bachtiar dan Boy Rafli Amar...*h. 87



persamaan dalam kehidupan. Ia sering dipandang sebagai faktor pembeda antara satu orang dengan yang lain yakni ketakwaan dan amal saleh, (iman dan ilmu). Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan, prinsip persamaan ini berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam lingkungan organisasi yang dimaksud. Jika hak dan kewajiban ini tidak berjalan secara wajar maka akan rentan melahirkan konflik internal yang dalam jangka panjang akan merugikan organisasi.

5. Prinsip Kelima: Berpegang pada akhlak utama, Moralitas atau akhlak menjadi kunci dalam menjalankan kepemimpinan terlebih dalam kehidupan organisasi baik formal maupun informal. Akhlak utama ini meliputi lemah lembut, mudah memaafkan, berlapang dada, bersabar, gemar menolong dan lain sebagainya.
6. Prinsip Keenam: Kebebasan, Islam adalah agama yang menghargai kebebasan dan tidak menyukai pemaksaan. Hal ini disebabkan oleh pandangan Islam sendiri dalam memahami manusia yang telah dibekali akal dan pikiran sehingga dapat menentukan pilihan atas dasar pertimbangannya tanpa dipengaruhi pihak mana pun. Menurut Syaikh Muhammad Abu Zahrah bahwa kebebasan ini harus dimaknai secara proporsional. Kebebasan hakiki dimulai dengan membebaskan jiwa dan nafsu dari mengikuti syahwat dan menunjukkan tunduk kepada akal dan hati. Dalam konteks organisasi dan kepemimpinan, setiap orang memiliki kebebasan dalam batasan-batasan tertentu yang telah disepakati sebagai



nilai-nilai organisasi. Masing-masing bebas mengutarakan pikirannya selama tidak mengganggu hak orang lain. Maka, pemimpin yang memegang prinsip ini tidak akan berlaku sewenang-wenang kepada pengikutnya.

7. Prinsip Ketujuh: Menepati Janji, Dalam ajaran Islam menepati janji adalah jaminan untuk mempertahankan kepercayaan dalam kehidupan antar manusia. Bahkan, melanggar janji merupakan salah satu tanda kemunafikan. Nabi Saw bersabda “Tanda orang munafik itu ada tiga; bila berbicara dia berbohong, bila berjanji dia melanggarnya dan bila diberi amanat dia mengkhianatinya.” Dengan begitu, reputasi dan martabat seorang pemimpin profesional ditentukan oleh sikapnya dalam menepati janji.

Dalam Islam kita mengenal kepemimpinan Rasulullah saw sebagaimana sejarah telah menggambarkan begitu jelas tentang bagaimana sosok Rasulullah yang sukses menjalankan kepemimpinan dalam kehidupan keluarga, sosial, bisnis, politik, pendidikan, hukum, dan militer. Menurut Roy T. Amboro dkk dalam penelitian mereka yang berjudul *Transformational Leadership dan Spiritualitas*, bahwa nabi Muhammad adalah living model dari seorang pemimpin yang berkepribadian agung sehingga sudah semestinya menjadi teladan yang ideal bagi setiap Muslim, termasuk dalam kepemimpinan. Sifat-sifat utama yang beliau miliki; siddiq, amanah, tabligh,



dan fathanah telah mampu memengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah.²⁷

Kepemimpinan ala Rasulullah di atas tidak lain ingin menampilkan aspek spiritual sebagai ajaran inti kepemimpinan yang harus ditransformasikan pemimpin dalam aktivitas kepemimpinannya. Spiritualitas yang mencakup pengetahuan batin amatlah penting dalam mendukung kepemimpinan dan mempertahankan pemahaman yang sehat tentang harga diri, sehingga proses kepemimpinan atau perubahan akan efektif dan bermanfaat bagi semua yang terlibat. Dengan demikian, spiritualitas menjadi fondasi sekaligus jangkar bagi keempat dimensi dari kepemimpinan transformasional, yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.²⁸

Dengan begitu, seorang pemimpin yang meneladani spiritualitas dan perilaku kepemimpinan para nabi cenderung akan memimpin dengan kekuatan hati, sehingga berusaha menyadari bahwa potensi yang dimilikinya bisa mencerahkan dan membangkitkan dengan cara tidak memerintah atau melarang, melainkan disentuh dengan sentuhan kekuatan hati. Hal ini akan semakin menumbuhkan motivasi pengikut dengan karisma pemimpin tersebut, yang memiliki dampak besar untuk melakukan perbaikan,

²⁷ Solikin M. Juhro (eds), *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan* (Bank Indonesia Institute, 2020), h. 131.

²⁸ Solikin M. Juhro (eds), *Transformational Leadership...*h. 136.





revitalisasi, rekonstruksi dengan menciptakan wawasan baru, perilaku baru, suasana baru, dan budaya baru yang lebih baik.

4. Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut KBBI, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran agar hasilnya dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan sekolah.

Menurut Hradesky dalam Susanto dalam buku said Ashlan dan Akmaludin kriteria-kriteria individu yang berorientasi pada kinerja meliputi:

- a. Kemampuan intelektual, yaitu suatu kemampuan yang meliputi kapasitas yang digunakan untuk berpikir secara logis, praktis, dan menganalisis sesuai konsep dan kemampuan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- b. Ketegasan, yaitu seorang guru perlu memiliki kemampuan untuk menganalisis kemungkinan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat.
- c. Semangat, yaitu seorang guru perlu memiliki upaya untuk bekerja secara aktif dan tidak mengenal lelah.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- d. Berorientasi pada hasil, yaitu keinginan dari dalam diri guru untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, yaitu seorang guru perlu melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi serta memiliki kemampuan untuk mengambil alih tanggungjawab.
- f. Keterampilan interpersonal, yaitu kecenderungan yang dimiliki guru untuk menunjukkan perhatian pemahaman dan kepedulian terhadap orang lain.
- g. Keingintahuan, yaitu seorang guru perlu memiliki kemampuan untuk melakukan usaha-usaha yang rumit secara objektif dan cepat dalam menilai sesuatu secara kritis.
- h. Produktif, merupakan kemampuan guru untuk melakukan inisiatif secara mandiri dengan mengantisipasi permasalahan dan menerima tanggungjawab pekerjaan.
- i. Keterbukaan, adalah kemampuan guru untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara langsung dan apa adanya.
- j. Teknis dan pengetahuan, keterampilan, keputusan, perilaku, serta tanggung jawab merupakan perilaku yang dijadikan sebagai kriteria yang perlu dimiliki guru agar kinerjanya dapat meningkat lebih baik lagi.²⁹

²⁹ Said Ashlan dan Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Makassar: Yayasan Barcode, 2023) h. 26-27

Indikator Kinerja Guru

Mustika dalam buku Said Ashland dan Akamaludin menguraikan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Menyusun rencana pembelajaran yaitu persiapan mengajar guru untuk tiap pertemuan,
- b. Melaksanakan pembelajaran yaitu kegiatan pembelajaran yang dilakukan melalui tatap muka yang alokasi waktunya telah ditentukan dalam susunan program dan diperdalam melalui tugas-tugas,
- c. Menilai hasil belajar siswa yaitu serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan dan
- d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.³⁰

Tabel 1.1 Varibel, Indikator, Dan Sub indikator Transformasional

Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Varibel	Indikator	Sub Indikator
Kepemimpinan Trnasformasinoal	Konsiderasi individu	1. Mendengarkan dan memahami.
		2. Membimbing dan melatih.
		3. Membantu tim mencapai aktualitas diri.
	Stimulasi Interktual	1. Cerdas.

³⁰ Said Ashland dan Akamaludin, *Manajemen Kinerja Guru*, (Makassar: Yayasan Barcode, 2021), h. 80





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

		2. Kreatif dan inovatif.
		3. Mendorong tim mempelajari baru dalam menyelesaikan setiap masalah.
	Motivasi inspirasi	1. Memiliki standar tinggi dalam bekerja dan berkarya
		2. Membangkit optimisme dan atusiasme
		3. Motivasi dan menginspirasi.
	Pengaruh ideal	1. Mempunyai Integritas.
Kinerja Guru	Menyusun Rencana Pembelajaran	2. Bisa Menjadi role model
		3. Memberi visi dan <i>sense of mission</i>
		1. Menyusun tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur untuk tiap pertemuan.
		2. Menyusun materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai
	Melaksanakan Pembelajaran	1. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara efektif.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

		2. Mengaktifkan partisipasi siswa dan memberikan tugas yang relevan untuk memperdalam materi
	Menilai Hasil Belajar Siswa	1. Mengumpulkan dan menganalisis data hasil belajar secara objektif dan sistematis.
		2. Menyampaikan hasil penilaian kepada siswa dan pihak terkait secara transparan.
	Melaksanakan Tindak Lanjut Hasil Penilaian	1. Memberikan penguatan atau remedial bagi siswa yang belum mencapai kompetensi.
		2. Memberikan pengayaan atau program pembelajaran tambahan bagi siswa yang sudah mencapai kompetensi.

B. Kajian terdahulu

Penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan telah banyak dilakukan oleh sejumlah. Oleh karena itu, kajian terdahulu sangat berpengaruh untuk menentukan perbedaan dari setiap penelitian yang di lakukan peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis

peneliti dari beberapa literatur, baik itu dalam artikel terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian penulis, di antaranya:

1. M. Aulia Qodri, Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan budaya kerja operator di madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul Huda Desa Jaya Bakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir, Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2023. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Qodri menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki peranan penting dalam meningkatkan budaya kerja operator di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul Huda Desa Jaya Bakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi, koordinasi, pemberian motivasi, pembinaan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas operator. Melalui pendekatan tersebut, budaya kerja operator menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas administrasi sekolah secara lebih efektif. Penelitian ini juga menemukan adanya faktor pendukung berupa komitmen pimpinan, kerja sama antarpegawai, dan tersedianya sarana pendukung, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan sumber daya





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

manusia, kurangnya pelatihan, serta kendala jaringan internet yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.³¹

a. Perbedaan

Perbedaan mendasar antara penelitian ini terletak pada fokus dan objek yang diteliti. Penelitian M. Aulia Qodri lebih terarah pada aspek internal, yaitu budaya kerja operator, sementara penelitian tentang kepemimpinan transformasional lebih luas, mencakup dinamika dan hubungan antara kepala sekolah, guru, dan siswa dalam konteks pendidikan. Keduanya, meskipun memiliki fokus yang berbeda, saling melengkapi dalam upaya memahami bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas di dunia pendidikan.

b. Persamaan

penelitian M. Aulia Qodri tentang budaya kerja operator di Madrasah Tsanawiyah maupun studi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah menekankan pentingnya pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah dapat menginspirasi dan memberdayakan semua pihak di lingkungan

³¹ M. Aulia Qodri, *Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan budaya kerja operator di madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul Huda Desa Jaya Bakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir*, (Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2023).



pendidikan untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

2. Lucky Albela, Gaya kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2022. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucky Albela menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau telah diterapkan melalui pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, membangun komunikasi yang efektif, memberikan keteladanan, mendorong inovasi dalam proses pembelajaran, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan kompetensi guru. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional tersebut mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama antar warga sekolah sehingga berdampak positif terhadap peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan. Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional didukung oleh komitmen kepala sekolah, partisipasi seluruh warga sekolah, serta budaya organisasi yang kondusif, sedangkan hambatan yang dihadapi meliputi keterbatasan sarana

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

prasarana, perbedaan karakteristik sumber daya manusia, dan resistensi sebagian guru terhadap perubahan.³²

a. Perbedaan

Perbedaan lainnya terletak pada konteks masing-masing sekolah. SMA Negeri 1 Tembilahan Kota dan SDIT Alhusniyah Islamic Shools mungkin memiliki tantangan dan karakteristik yang berbeda, yang dapat mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional. Penelitian Albela mungkin mencerminkan konteks perkotaan yang lebih dinamis, sedangkan penelitian ini menyoroti tantangan di lingkungan yang lebih rural atau perdesaan. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat disesuaikan dengan konteks lokal untuk mencapai hasil yang optimal.

b. Persamaan

Persamaan yang mencolok antara kedua penelitian ini terletak pada penggunaan teori kepemimpinan transformasional sebagai landasan. Baik penelitian Albela maupun penelitian ini sama-sama menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi staf pengajar serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Dalam konteks SMA Negeri 1 Tembilahan Kota, Albela menyoroti bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan

³²Lucky Albela, *Gaya kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau*, (Tugas Akhir Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indragiri Hilir, 2022).



transformasional mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan inovatif. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana kepemimpinan transformasional juga dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SDIT Alhusniyah Islamic Shools.

3. Reka Seroja, Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja tenaga administrasi di Madrasah aliyah Negeri 2 Aceh Selatan, Tugas akhir skripsi, fakultas tarbiyah dan keguruan prodi manajemen pendidikan islam Universitas islam negeri AR- Raniry Darussalam banda aceh, 2019. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reka Seroja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan. Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan melalui pembinaan, pemberian motivasi, pengawasan, komunikasi yang efektif, serta evaluasi kinerja secara berkala sehingga mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan kualitas pelayanan administrasi sekolah. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa keberhasilan pembinaan didukung oleh komitmen kepala sekolah, kerja sama antarpegawai, serta adanya pembagian tugas yang jelas. Sementara itu, faktor penghambat yang dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja administrasi yang cukup tinggi, serta

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga administrasi.³³

a. Perbedaan

Meskipun ada banyak kesamaan, terdapat juga perbedaan yang signifikan antara kedua penelitian ini. Reka Seroja lebih menekankan pada gaya kepemimpinan yang bersifat tradisional, dengan fokus pada struktur dan prosedur yang telah ada. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan, kepemimpinan kepala sekolah cenderung bersifat otoriter, di mana pengambilan keputusan lebih didominasi oleh kepala sekolah tanpa banyak melibatkan staf. Hal ini berimplikasi pada kurangnya inovasi dan kreativitas dalam proses pembinaan kinerja tenaga administrasi.

Di sisi lain, penelitian penulis tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan pendekatan yang lebih dinamis. Penulis menemukan bahwa kepala sekolah di SDIT Alhusniyah Islamic Shools berusaha menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, di mana guru dan siswa diberdayakan untuk berpartisipasi aktif dalam proses belajar-mengajar. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan potensi

³³Reka Seroja, *Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja tenaga administrasi di Madrasah aliyah Negeri 2 Aceh Selatan*, (Tugas akhir skripsi, fakultas tarbiyah dan keguruan prodi manajemen pendidikan islam Universitas islam negeri AR- Raniry Darussalam banda aceh, 2019)



individu dan penciptaan visi bersama, sehingga menghasilkan suasana yang lebih kolaboratif dan produktif.

b. persamaan

Kedua penelitian ini memiliki beberapa persamaan yang mencolok. Pertama, keduanya menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja staf, baik itu tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan maupun mutu pembelajaran di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis data dan menggali informasi dari berbagai pihak yang terlibat, seperti guru, siswa, dan pihak administrasi. Selain itu, kedua penelitian ini juga berfokus pada gaya kepemimpinan yang berbeda; Reka Seroja menyoroti gaya kepemimpinan yang lebih birokratis, sementara penulis menekankan pada kepemimpinan transformasional yang lebih inovatif dan kolaboratif.

Kedua penelitian juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Aceh Selatan, Reka Seroja menemukan bahwa dukungan dari pihak manajemen dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan sangat mempengaruhi kinerja tenaga administrasi. Sementara itu, penulis menemukan bahwa motivasi, komunikasi, dan partisipasi aktif dari seluruh elemen di sekolah menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDIT Alhusniyah Islamic Shcools

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.