

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Bukittinggi

¹Fitria Ose, ²Yusti Rahmi, ³Nurhizrah Gistituati, ⁴Hadiyanto
^{1,2,3,4} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Korespondensi : fitriaosecaniago@gmail.com

Abstrak

Artikel ini menganalisis dampak gaya kepemimpinan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi. Fokusnya pada enam gaya kepemimpinan utama yaitu transformasional, transaksional, otokratis, karismatik, birokratis, dan demokratis. Artikel ini telah memberikan wawasan mendalam tentang gaya kepemimpinan; Kepemimpinan demokratis, transformasional, birokrasi dan otokratis memberikan dampak positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi. Dalam artikel ini telah dilakukan analisis terhadap data primer dan data sekunder. Analisisnya menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan bantuan instrumen survei, berdasarkan survei kuesioner. Penelitian sekunder dilakukan melalui tinjauan literatur yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan penelitian. Hasil artikel ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik, birokrasi dan transaksional mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja. Sebaliknya gaya kepemimpinan transformasional, otokratis, dan demokratis mempunyai hubungan positif terhadap kinerja Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi..

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja guru, sekolah

Abstract

This article analyzes the impact of leadership style at Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi. The focus is on six main leadership styles, namely transformational, transactional, autocratic, charismatic, bureaucratic and democratic. This article has provided in-depth insight into leadership styles; Democratic, transformational, bureaucratic and autocratic leadership have a positive impact on the performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi teachers. In this article, analysis of primary data and secondary data has been carried out. The analysis uses a quantitative approach, with the help of a survey instrument, based on a questionnaire survey. Secondary research has been conducted through a review of previously established literature to achieve the research objectives. The results of this article suggest that charismatic, bureaucratic and transactional leadership styles have a negative relationship with performance. Transformational, autocratic and democratic leadership styles, on the other hand, have a positive relationship with the performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi.

Keyword: Leadership style, teacher performance, school

1. PENDAHULUAN

Pendidikan bagi masyarakat Indonesia saat ini ialah suatu keinginan mutlak nan mesti diciptakan sejalan dengan keharusan kemajuan sedikit demi sedikit. Pendidikan nan diawasi secara sistematis, terorganisir juga efisien bisa menghasilkan sesuatu nan berguna untuk mempercepat jalannya pembangunan masyarakat yang pada dasarnya bergantung pada kesejahteraan umum dan kesejahteraan negara kita, sesuai dengan tujuan pendidikan masyarakat itu sendiri.

Jika pelatihan menjadi salah satu hal utama dalam menciptakan SDM, maka tenaga pengajar dan tenaga kependidikan tentu mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam menyelesaikan tugas tersebut. Oleh karena itu, standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Pendidik sebagai guru, hendaknya fokus pada berbagai kemajuan di bidang pendidikan. Dalam

perjalanan pendidikan di sekolah, guru merupakan unsur manusia yang sangat dekat dengan peserta didik. Pendidik adalah SDM yang dapat memanfaatkan berbagai unsur untuk menjadikan pengajaran yang berkualitas dan pengalaman yang berkembang serta menjadi faktor utama yang menentukan hakikat pendidikan. Sebagai guru, pendidik merupakan variabel penentu dalam bekerjanya hakikat pelatihan di sekolah.

Guna mewujudkan pendidikan yang layak dan menumbuhkan pengalaman dalam iklim sekolah, inisiatif kepala sekolah tidak kaku. Dengan demikian, pengalaman mendidik dan berkembang yang layak berada di tangan kepala sekolah. Oleh karena itu, kewenangan kepala sekolah dalam mengarahkan tenaga pendidik yang berada di bawah sponsor sekolah merupakan kunci utama untuk memperoleh hasil pembelajaran yang berkualitas. Permasalahan administrasi pada umumnya memberikan kesan yang menarik mengingat keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga tidak sepenuhnya ditentukan oleh sifat kewenangannya. (Santika, 2017) mengartikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi tindakan seseorang atau kelompok guna mencapai tujuan dalam keadaan tertentu. Mengingat pentingnya gaya inisiatif kepala sekolah, maka seorang kepala sebenarnya adalah ketua suatu perkumpulan, ketua perkumpulan sekolah, sehingga sesuai dengan segala jenis gerakan yang berhubungan dengan sekolah, itu adalah tindakan administrasi, dengan kemampuan khusus.

Seorang pemimpin sebenarnya ingin memberi pengaruh pada orang lain untuk melakukan apa yang dia perlukan. Pimpinan tertinggi sekolah adalah kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas lingkungan sekolah tetapi juga sebagai dalang dan perancang. Kepala sekolah diharapkan mampu dan menguasai pekerjaannya lebih baik dibandingkan dengan rata-rata staf pengajar lain di sekolah, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sesuai dengan aturan ahlinya. (Rahayuningsih, 2013) agar maksud lembaga dapat tercapai secara efektif dan efisien, kepala sekolah merupakan subjek yang harus mentransformasikan kemampuannya melalui bimbingan, tuntutan, pemberdayaan, atau rekomendasi kepada seluruh warga sekolah. Tak jarang guru dan kepala sekolah mengabaikan pendidikan siswa di lingkungan sekolahnya, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa fakta yang sering disaksikan masyarakat, baik secara langsung maupun melalui media. Guru jarang masuk kelas untuk mengajar, mereka tidak berperilaku seperti guru yang patut ditiru oleh siswanya, dan mereka menyakiti siswanya dengan kekerasan. Wajar saja, buruknya kualitas lulusan sebagai dampak dari kurangnya kepedulian kepala sekolah dan dewan guru terhadap kelanjutan pendidikan siswa mengakibatkan mereka tidak mampu bersaing dengan lulusan sekolah lain untuk mendapatkan pekerjaan atau pendidikan tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru sangat erat kaitannya dengan daya saing lulusan.

Tugas inisiatif dalam suatu perkumpulan, misalnya Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi, sangat penting dalam mewujudkan impian, misi, menetapkan dan menetapkan tujuan, tata cara perencanaan, strategi dan teknik untuk mencapai visi dan misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi secara nyata dan efektif dengan mengkoordinasikan dan merencanakan upaya dan latihan secara hierarkis (Hendriani, 2023). Menurut (Kartono, 2014) dalam jangka panjang, pelopor tumbuh secara logis, seiring dengan berkembangnya administrasi logis pada awal abad ke-20, dan kemudian berkembang menjadi peneliti inisiatif. Sementara itu, menurut (Soliha, 2008) administrasi yang berkualitas sangat penting untuk mencapai misi dan visi bersama untuk mengatasi perubahan yang terjadi di iklim eksternal. Saat ini Madrasah Aliyah Negeri 1 Bukittinggi belum mencapai pelaksanaan hirarki yang ideal meskipun segala sesuatunya memerlukan perbaikan. Agar beberapa Madrasah Aliyah dapat mencapai tujuan yang diutarakan, harus ada seorang kepala yang benar-benar memfasilitasi dan mendorong wakilnya (Anhari, 2014). Tragisnya, beberapa Madrasah Aliyah belum mempertimbangkan gaya inisiatif yang dianut oleh atasan mereka.

Pemimpin efektif karena berbagai alasan (Hendriani, 2023) seperti kemampuan pemimpin yang karismatik dalam menginspirasi bawahannya atau kebutuhan emosional bawahannya, kemampuan pemimpin transformasional dalam merangsang keingintahuan intelektual bawahannya, dan lain sebagainya. (Mardizal, 2023) menemukan bahwa otoritas inovatif dan kinerja umat di tingkat individu sangat terkait. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa administrasi inovatif dan pelaksanaan kelompok di tingkat hierarki sangat terkait. (Mardizal, 2023) menyatakan bahwa presentasi merupakan unsur kemampuan, kapasitas, informasi dan inspirasi yang dikoordinasikan terhadap perilaku yang ditunjukkan. Penelitian yang dilakukan oleh para pencipta yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa otoritas inovatif meningkatkan kemajuan umat secara keseluruhan. Pemimpin transformasional mengasosiasikan hubungan dengan individu atau kelompok yang mendefinisikan diri sendiri dan memuaskan. Perilaku pionir yang moxy dan inovatif membangkitkan semangat para pemuja untuk berhubungan dengan pimpinan (Bakhtiar, 2019). Koneksi khusus yang diciptakan oleh para pionir inovatif menumbuhkan iklim di mana bawahan merasa gembira dan setelah itu, presentasi umum mereka ditingkatkan. Menurutny, dapat dikatakan bahwa otoritas yang inovatif dan eksekusi yang otoritatif jelas berkaitan. (Rusmana, 2021) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung meningkatkan kinerja organisasi.

Pelaksanaan pendidik merupakan kesanggupan seorang pengajar dalam menyelesaikan tugas belajar sesuai jadwal sehari-hari dan menimbulkan rasa memiliki terhadap siswa yang dipimpinnya dengan cara lebih mengembangkan prestasi belajar siswa. Selanjutnya, pelaksanaan guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kesanggupan seorang pendidik dalam menyelesaikan kewajibannya di sekolah. atau sebaliknya madrasah dan menggambarkan suatu aktivitas yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melakukan latihan pembelajaran (Baihaqi, 2015). Penggarapan pameran pendidik di sekolah hendaknya dilakukan baik oleh pendidik yang sebenarnya, khususnya melalui inspirasinya, maupun oleh kepala sekolah melalui kewenangan dan pelatihannya. Gaya inisiatif adalah standar sosial yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba mempengaruhi cara berperilaku orang lain. (Agustin, 2019) Gaya administrasi berpengaruh signifikan terhadap kemajuan seorang pionir dalam mempengaruhi cara berperilaku bawahannya. Kepemimpinan organisasi harus mendorong pengembangan staf dan suasana yang memotivasi yang mendorong tingkat produktivitas yang tinggi.

(Royani, 2020) pelaksanaan pendidik dapat ditunjukkan dari kemampuan yang harus dipenuhi, yaitu kemampuan instruktif khusus, karakter, sosial dan ahli. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, pendidik harus sehat jasmani dan rohani, memiliki kualifikasi akademik, dan kompeten sebagai agen pembelajaran. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik tersebut di atas, yang dapat dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan. Kemampuan sebagai spesialis pembelajaran pada tingkat pelatihan esensial dan opsional serta pengajaran remaja meliputi: keterampilan akademik, kemampuan karakter, kemampuan sosial dan kemampuan ahli.

Desain otoritas penting juga berdampak pada pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidik. (Wulandari, 2019) kepemimpinan bidang persekolahan merupakan pionir yang harus mempunyai kemampuan dalam memberikan dampak, memberdayakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempersiapkan orang lain yang berkaitan dengan pelaksanaan dan peningkatan pelatihan serta memerintahkan atau mempersiapkan agar segala macam gerakan dapat berjalan. berhasil dan profesional yang dengan demikian akan mencapai tujuan pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidik dan tujuan instruktif nan sudah diputuskan.

Guna penyusunan artikel ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kinerja MAN 1 Bukittinggi dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Ada sejumlah wujud gaya kepemimpinan mislanya transformasional kepemimpinan, kepemimpinan transaksional, otokratis, kepemimpinan yang demokratis, gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan yang dipilih untuk penelitian ini adalah karismatik, transformasional, transaksional, otokratis, birokratis, dan demokratis. Alasan pemilihan gaya inisiatif ini ialah karena gaya ini ialah gaya inisiatif yang paling sering diterapkan di seluruh Indonesia. Tujuan utama dari eksplorasi ini adalah guna mengetahui pengaruh gaya inisiatif absolut, gaya otoritas kekuasaan mayoritas, gaya administrasi berbasis nilai, gaya administrasi terobosan, gaya administrasi menarik dan gaya inisiatif regulasi terhadap penyajian MAN 1 Bukittinggi.

2. METODE

Metode penelitian yang dipakai dalam hal ini ialah studi kepustakaan. Penggunaan metode jenis studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan teori-teori dari berbagai sumber kepustakaan yang berhubungan dengan penelitian. Berdasarkan konsep penelitian studi kepustakaan, terdapat beberapa langkah dalam memperoleh hasil yang baik, yakni dengan menyiapkan alat yang dibutuhkan, struktur kerja, manajemen waktu, dan membaca serta mencatat bahan penelitian. Adapun beberapa jenis studi kepustakaan yang dapat dijadikan sumber rujukan adalah melalui buku-buku, jurnal-jurnal, dan beberapa sumber lainnya. Setelah sudah jenuh memahami berbagai sumber, maka dapat dilakukan penarikan hasil dan kesimpulan sebagai bahan yang cocok untuk penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pertemuan ini, kami mensurvei penemuan-penemuan dari pemeriksaan informasi tambahan serta percakapan. Hasil pada tabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan negatif antara faktor bebas pilihan gaya otoritas dan pelaksanaan sekolah. Gaya Inisiatif Bersyarat, Otoritas Menarik, dan Inisiatif Peraturan ditemukan memiliki hubungan negatif dengan pelaksanaan sekolah dengan skor masing-masing ($r = -0.654, -0.816, -0.917; P < 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memotivasi bawahan untuk bekerja lebih efektif.

Gaya inisiatif, misalnya magnetis dan regulasi adalah gaya otoritas yang sangat bagus untuk proyek jangka pendek atau kecil namun selama mungkin dan di masa depan dianggap tidak menguntungkan dan tidak mendorong kemajuan bawahan. Meskipun demikian, gaya inisiatif berbasis suara, gaya inisiatif terobosan, dan gaya inisiatif diktator memiliki hubungan positif dengan pelaksanaan sekolah dengan keuntungan tertentu ($r = 0,278, 0,145, 0,024; P < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga gaya administrasi tersebut mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik dan sesuai dengan derajat asumsi. Gaya otoritas ini harus dikembangkan dalam asosiasi sekolah dasar.

Tabel 1. Korelasi Pearson : Hubungan Gaya kepemimpinan dan Kinerja Sekolah

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
Kinerja Sekolah	17.345	1.754	1.000					
Kepemimpinan Transaksional	2.543	1.744	-0.654**	1.000				
Kepemimpinan Transformasional	2.987	0.865	0.953**	0.238*	1.000			
Kepemimpinan Otokratik	1.726	1.245	0.927**	-0.413	-0.198	1.000		
Kepemimpinan Demokrasi	4.756	5.875	0.837**	-1.083	0.362	-0.0282	1.000	
Kepemimpinan Karismatik	3.987	1.754	-0.816**	0.653	-0.863	-0.081	-0.325	1.000
Kepemimpinan Birokrasi	2.789	0.846	-0.917*	0.523*	-0.267	0.827	-0.038	-0.082

Tabel 2. Ringkasan Model

Model	R	R square	Ajusted R Square	Standard Error	Durbin watson
1	0.468	0.214	0.168	1.34677	1.012

Tabel 3. ANOVA

Model	Jumlah squares	df	Rata-rata square	F	sig
Regresi	28.654	5	4.987	2.467	0.53a
Residual	103.098	46	1.845		
Total	1454.765	58			

Tabel 4. Koefisien

Model	Unstandardized coefficient	Std Error	Standardize dcoefficients Beta	t	sig
Constant	22.034	2.987		5.435	0.000
Transaksional	-0.067	0.342	-0.345	-0.198	0.019
Transformasional	0.213	0.312	0.023	0.189	0.040
Otokratik	0.056	0.121	0.040	0.497	0.456
Demokratik	0.002	0.054	0.001	0.06	0.019
Karismatik	-0.234	0.154	-0.278	-2.135	0.021
Birokratik	-0.431	0.213	-0.257	-2.109	0.025

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, dan otoritis semuanya memprediksi kinerja organisasi secara bersama-sama ($F(5, 42) = 2,646$; $R^2 = 0,214$; $P < 0,05$). otoritas magnetis ($\beta = -0,234$; $t = -2,135$; $P < 0,05$), administrasi bersyarat ($\beta = -0,067$; $t = -0,198$; $P < 0,05$), kepemimpinan Birokrasi ($\beta = -0,431$; $t = -2,109$; $P < 0,05$) berdampak buruk terhadap pelaksanaan sekolah. Gaya administrasi inovatif ($\beta = 0,213$; $t = 0,189$; $P < 0,05$), gaya kepemimpinan demokratis ($\beta = 0,002$; $t = 0,06$; $P < 0,05$) merupakan prediktor independen kinerja sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sekolah dipengaruhi oleh gaya otoritas. Ada tiga gaya inisiatif yang ditemukan memiliki hubungan positif dengan pelaksanaan sekolah, yaitu gaya otoritas

berbasis popularitas, gaya inisiatif inovatif, dan gaya inisiatif diktator. Tiga gaya inisiatif lainnya, khususnya keadilan, terobosan, dan diktator, ditemukan memiliki hubungan positif dengan pelaksanaan sekolah.

Hasilnya menunjukkan bahwa gaya otoritas berkontribusi sukses dalam menentukan pelaksanaan sekolah. Menurut penelitian sebelumnya (Kuswaeri, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, 2017) kepemimpinan transformasional memfasilitasi pengembangan sistem nilai bersama dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Gaya inisiatif berbasis suara membantu meningkatkan inovasi dan kemampuan berpikir kritis bawahan. Menurut survei, gaya kepemimpinan otokratis menguntungkan organisasi karena bawahan diharuskan bekerja atau mengikuti perintah pemimpin. Gaya inisiatif magnetik dan gaya administrasi peraturan memiliki hubungan negatif dengan pelaksanaan sekolah, hal ini seperti hasil yang ditunjukkan oleh (Asbari, 2019) nan melihat bahwa gaya administrasi berbasis nilai juga secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan sekolah.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk memberikan dampak pada orang lain, sehingga mereka dapat mencapai tujuan dan alasan secara efektif. Hal ini menyiratkan bahwa inisiatif pada dasarnya mencakup komponen: individu yang dapat memberikan dampak, individu yang dapat terkena dampak, dan adanya latihan khusus atau kemajuan kegiatan dalam mencapai tujuan hierarki (Musfah, 2022). Seperti yang ditunjukkan oleh Wahjosumidjo, seorang pionir dapat diibaratkan sebagai pemimpin sebuah ansambel yang akan membawakan nada-nada dan musik yang ramah dan terfasilitasi pada ritme yang tepat melalui upaya gabungan dari para pemain yang memainkan alat musik yang berbeda. Kepala sekolah harus mempunyai pilihan untuk mempengaruhi individu/bawahannya dengan caranya sendiri (Soim, 2020).

Arti penting seorang pimpinan ialah bahwasanya ia bakal memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada semua individu. Perintis akan membantu menentukan bagian dari setiap upaya dalam mencapai suatu tujuan. Pelopor dapat memahami keterkaitan semua upaya dalam pertemuan tersebut dan juga akan memberikan inspirasi dan energi kepada semua individu mulai dari yayasan hingga memusatkan perhatian pada maksud dan tujuan pendirian. (Samsuni, 2017) wewenang merupakan hal yang penting bagi suatu gagasan administrasi dalam kehidupan yang berjenjang dan mempunyai fungsi dan tugas yang sangat penting, sehingga wewenang sangat diharapkan untuk menjalankan perkumpulan.

(Adinata, 2015) menyatakan bahwa gaya inisiatif adalah cara berperilaku atau strategi yang dipilih dan dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pertimbangan, sentimen, mentalitas dan perilaku individu dan bawahan. Gaya inisiatif adalah kualitas individu dalam mempengaruhi orang lain atau asosiasi, sehingga orang lain bersedia dan siap untuk menggerakkan dan meniru mentalitas dan karakter mereka sendiri untuk mencapai tujuan (Ali, 2015). Gaya kepemimpinan dipandang sebagai perpaduan berbagai kualitas, karakteristik, dan cara berperilaku yang digunakan oleh pionir untuk bekerja sama dengan bawahannya. Gaya otoritas merupakan tokoh utama suatu sekolah, dan gaya inisiatiflah yang dapat membawa sekolah mencapai visi dan misi yang diungkapkannya (Sugianto, 2017). Keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya digambarkan sebagai kombinasi konsisten antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku. Artinya gaya inisiatif adalah tingkah laku dan sistem karena perpaduan antara akal, kemampuan, mentalitas yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Minsih, 2019) bahwasanya setiap inisiatif hierarki yang dimotori oleh seorang pionir mempunyai gaya administrasi tertentu dalam mendorong perkumpulan tersebut. Keunikan gaya ini dapat tercermin pada gaya administrasi yang umumnya bersifat koordinatif (gaya kursus), yang bersama bawahannya menciptakan latihan kerja dalam kerangka tujuan peningkatan kerja.

Seorang pionir mempunyai keunikan dalam memupuk inisiatifnya dengan cara mendukung (support style). Hal-hal yang berdampak positif dan memberikan peluang kepada bawahan untuk membina unsur-unsur yang dihadapinya. Pelopor juga memiliki gaya partisipatif, yaitu berpartisipasi dalam menciptakan berbagai sistem kerja koordinasi, pelatihan, penilaian dan inisiatif dalam mencapai tujuan arahan otoritas dengan latihan kerja yang akan datang dengan keselarasan administrasi yang diselesaikan dengan bawahannya.

(Asbari, 2019) kepemimpinan ialah pola perilaku manajerial yang dirancang untuk mengintegrasikan kepentingan dan pengaruh pribadi atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. (Asbari, 2019) juga mengemukakan bahwa gaya inisiatif dapat dicirikan sebagai jenis hubungan yang digunakan oleh seseorang untuk membuat individu bekerja sama untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama. Dilihat dari gaya otoritas masa kini, gaya administrasi dapat digolongkan sebagai berikut: (1) gaya administrasi inovatif, (2) gaya otoritas kondisional, (3) inisiatif berbasis budaya, (4) inisiatif menawan, dan (5) administrasi visioner. (Harris, 2007).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab kesulitan-kesulitan di masa yang sarat dengan perubahan. Masa yang kita hadapi sekarang bukanlah masa dimana manusia mengakui segala yang terjadi pada dirinya, namun masa dimana manusia bisa menegur dan meminta apa yang pantas atas apa yang diberikan kepada umat manusia. Kekuasaan yang inovatif bukan hanya sekedar kebutuhan akan rasa percaya diri, namun juga mengembangkan perhatian para pemimpin untuk melakukan yang terbaik sesuai dengan fokus para eksekutif dan kemajuan administrasi yang memandang individu, eksekusi dan pertumbuhan otoritatif sebagai sisi-sisi yang umumnya menarik.

(Sofyan, 2021) "kepemimpinan transformasional berarti mengubah pendukung atau bawahan yang diarahkan untuk mendorong pergantian peristiwa secara hierarkis." Dengan cara ini, seorang kepala sekolah dikatakan menerapkan standar administrasi yang inovatif, jika ia dapat mengubah energi aset; dua individu, instrumen, dan keadaan untuk mencapai tujuan perubahan sekolah. Selain itu, menurut (Rofiq, 2019) dalam melaksanakan administrasi terobosan, ada 10 (sepuluh) standar kewenangan terobosan yang harus diperhatikan, yaitu: (1) Visi pemimpin jelas dan tersampaikan kepada bawahan; (2) Kesadaran bawahan akan pentingnya dan arti penting tugas pekerjaannya; 3) Orientasi untuk mencapai visi bersama; 4) Sifat kepeloporan terhadap perubahan; 5) Pengembangan potensi diri secara terus-menerus; 6) Terjadinya proses pembelajaran pada bawahan; 7) Proses pemberdayaan potensi bawahan; 8) Proses pengembangan inovasi dan kreativitas; 9) Terwujudnya budaya kerjasama dalam organisasi; dan 10) Terciptanya organisasi yang kondusif.

Menurut (Asbari, 2019) gaya kepemimpinan nan inovatif berpusat pada penciptaan pendukung dan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Para pemimpin yang memusatkan administrasi inovatif berkonsentrasi secara eksplisit pada pengembangan pengaturan nilai umum bawahan, meningkatkan kualitas, kemampuan, dan tingkat inspirasi mereka. Inisiatif terobosan terjadi sebagai bidang kekuatan bagi para pendukung dan pionir, untuk menumbuhkan pemahaman yang masuk akal sehubungan dengan tingkat inspirasi, nilai-nilai dan kepentingan. (BK, 2019) menyatakan bahwa terobosan kewenangan menunjukkan pelaksanaan pemerintahan yang tiada tandingannya. Transformasional kepemimpinan, menurut (Avolio, 2015), terjadi ketika pemimpin memperluas atau meningkatkan kepentingan pekerja. Orang-orang yang merupakan pemimpin transformasional memastikan bahwa karyawan selalu memiliki kesempatan untuk menerima imbalan yang berwujud dan tidak berwujud, sehingga memaksimalkan kemampuan organisasi dan manusia mereka. Gaya administrasi ini sangat berguna dalam membangun iklim eksekusi yang ideal dan lebih jauh lagi mengartikulasikan visi yang meyakinkan yang bekerja pada eksekusi hierarkis secara umum (Hendriani, 2023).

Gaya Kepemimpinan Karismatik

Menurut (Asbari, 2019) kepemimpinan karismatik nan memikat dipandang sebagai salah satu gaya administrasi terbaik, di mana para pionir yang magnetis berkreasi dan para pengikutnya didekati untuk mengikuti dan melaksanakan visi dan misi mereka. Otoritas yang menarik menyambut kemajuan dan imajinasi bawahan dan dianggap sebagai inspirasi bagi bawahan. Namun kelemahan mendasar dari gaya administrasi yang menarik ini adalah bahwa para pemujaanya sangat bergantung pada pionir dan ketika pionir meninggalkan perkumpulan, pergaulan mereka menjadi tanpa tujuan. (Mirayani, 2019) nan amat disayangkan, pimpinan menawan tidak mempersiapkan anak buahnya untuk bertindak sebagai penggantinya di kemudian hari. Gaya otoritas ini menghasilkan Penganut yang bahagia, namun jarang sekali ada pemimpin di masa depan. Akibatnya dapat mempengaruhi pelaksanaan secara hierarkis (Ajilaksana, 2011). (Ojukuku, 2012) juga mengungkapkan hasil komparatif melalui eksplorasi mereka. Mereka mengarahkan eksplorasi kuantitatif pada dua puluh survei studi. Sesuai (Hanum, 2019) temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa inisiatif menawan berdampak buruk pada asosiasi dengan administrasi hierarki. Tidak membangkitkan semangat dan mendesak bawahan hingga menerima pameran yang diharapkan darinya (Ojukuku, 2012).

Tipe otoritas magnetis dapat dicirikan sebagai kemampuan untuk memanfaatkan kehormatan atau manfaat dari sifat-sifat karakter untuk memengaruhi pemikiran, sentimen, dan perilaku orang lain, sehingga secara batin seseorang menghormati dan merayakan sang pionir dan akan mencapai sesuatu yang diinginkan oleh sang pionir. Para pionir di sini dipandang luar biasa mengingat sifat-sifat karakter mereka yang menonjol dan definitif. Dalam watak ini, pionir adalah orang yang dihormati, dihormati, ditaati terus-menerus, diakui dan dipercaya sebagai individu yang dihormati, dihormati, ditaati terus-menerus dengan penuh semangat dan tulus. Selain itu, tidak semua perintis yang tertarik pada umumnya bekerja karena kepedulian yang sah terhadap asosiasi mereka. Banyak dari para pionir ini memanfaatkan kemampuan mereka untuk mendirikan organisasi sesuai dengan gambaran mereka sendiri. Yang terburuk, karisma egois pemimpin menyebabkan mereka memprioritaskan kepentingan dan tujuan mereka sendiri di atas kepentingan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Seorang pemimpin dikenal selaku pemimpin transaksional jika dia selalu bersedia memberikan sesuatu kembali (Hendriani, 2023). Ini mencakup berbagai hal, misalnya kemajuan, kenaikan kompensasi, audit pelaksanaan, kewajiban baru. Harapan adalah isu utama dalam tipe kepemimpinan ini. Dengan cara ini, administrasi bersyarat dapat dicirikan sebagai perdagangan target dan penghargaan antara eksekutif dan bawahan (Ojukuku, 2012). Studi oleh (Gani, 2020) mengungkapkan itu gaya kepemimpinan transaksional memiliki positif berdampak pada kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan transaksional, menurut (Mirayani, 2019) memfasilitasi ekspresi dan implementasi ide-ide kreatif oleh bawahan dan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan, yang keduanya berkontribusi pada penciptaan dan pemeliharaan konteks kinerja organisasi. Gaya administrasi ini juga merencanakan pionir masa depan dan membantu organisasi dalam jangka panjang.

Administrasi berbasis nilai dapat mencakup nilai-nilai, namun kualitas ini dapat diterapkan pada siklus perdagangan seperti keaslian, kewajiban, dan korespondensi. Pimpinan bersyarat membantu pendukung dalam membedakan apa yang harus dilakukan, dalam bukti nyata ini pionir harus mempertimbangkan kepercayaan diri dan kepercayaan diri bawahannya. Akibatnya, kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan di mana seorang pemimpin menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan atas motivasi, produktivitas, dan penyelesaian tugas yang berhasil..

Adapun ciri-ciri kepemimpinan transaksional, yaitu:

1. Pemimpinan memastikan maksud nan bakal diraih oleh wadah perkumpulan ataupun isntansi juga memberitahukannya ke bawahannya.

2. Pimpinan memantau bawahannya dalam mengerjakan beban ataupun kewajibannya, guna meraih pencapaian tersebut.
3. Pimpinan memberikan hadiah kepada bawahannya nan berprestasi ataupun sigap dalam meraih kinerja seimbangan dengan nan sudah dirancang wadah perkumpulan.
4. Pimpinan memberi hukuman kepada bawahannya nan tak bisa meraih beban kerja berimbang dengan nan sudah dirancang wadah perkumpulan.

Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pelopor diktator percaya bahwa bawahannya harus bekerja sesuai arahan mereka. Biasanya, para pionir absolutis selalu mengawasi pengambilan keputusan (Obiwuru, et al., 2011). Kekuatan para pionir diktator membatasi penganutnya dalam menjalankan pemerintahan dan sistem sesuai dengan cara mereka. Seperti yang ditunjukkan oleh (Mirayani, 2019) pemerintahan absolut disebut juga gaya inisiatif tiran, pemimpin totaliter membutuhkan daya cipta dan hanya memajukan korespondensi yang tidak seimbang. Hal ini sangat berdampak pada tingkat inspirasi dan kepuasan bawahan. Gaya otoritas absolut dikenal bersifat memaksa untuk sementara. Sosialisasi dan komunikasi dua arah di tempat kerja dibatasi oleh kepemimpinan otokratis. Inisiatif yang angkuh juga memicu bentrokan hierarki yang berdampak buruk pada eksekusi secara keseluruhan (Iqbal, 2015). (Bhargavi, 2016) gaya kepemimpinan otokratis meningkatkan penampilan organisasi.

Gaya administrasi ini lebih masuk akal ketika suatu usaha harus diselesaikan dalam target waktu yang ditentukan (Bhargavi, 2016). (Igbaekemen, 2015) juga memimpin penelitian tentang pengaruh gaya inisiatif terhadap eksekusi otoritatif. (Mirayani, 2019) menyatakan bahwasanya pimpinan despotik ialah orang-orang yang secara khusus menentukan jalannya latihan strategi bagi bawahan dan mengantisipasi bahwa bawahan harus mengikuti setiap pilihannya. Apalagi pionir seperti itu kurang mendapat kepercayaan dari bawahannya.

Ada banyak manfaat mengadopsi gaya kepemimpinan otokratis. Salah satu manfaat utama gaya inisiatif absolut adalah interaksi dinamis yang cepat. Selain itu manfaatnya antara lain: proses kerja yang baik; darurat cepat para eksekutif; menjaga semuanya tetap terkendali dan disiplin; sasaran terpusat; peningkatan efisiensi; korespondensi yang jelas. Dengan manfaat yang didapat dari gaya angkuh, tidak bisa lepas dari bebannya. Karena setiap gaya otoritas pasti mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Pelopor administratif mengarahkan bawahannya untuk mengikuti strategi dan teknik yang direncanakan oleh mereka. Menurut (Asbari, 2019) mengatakan bahwa pemimpin sangat berkomitmen dalam mengelola prosedur dan prosesnya tetapi tidak pada karyawannya. Strategi ini tidak terlalu ampuh tidak mendorong pergantian peristiwa dan inspirasi bawahan. Para pionir ini hanya fokus pada pelaksanaan tanggung jawab mereka secara efisien (Germano, 2010). (Ojukuku, 2012) juga menyatakan bahwa inisiatif regulasi berdampak buruk terhadap penampilan otoritatif. Menurut mereka, perintis peraturan tidak mendesak bawahan mereka yang berwenang untuk bekerja dengan cara normal yang dapat mendorong pelaksanaan hierarki yang lebih baik (Ojukuku, 2012). (Mirayani, 2019) juga mempresentasikan hasil serupa yang dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan birokrasi tidak tidak berdampak pada bawahan juga kinerja organisasi secara signifikan. metode ini hanya berguna untuk tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang lebih lama setelah prosedur tersebut di atas (Hanggraeni, 2012).

Salah satu ciri gaya inisiatif regulasi adalah pemimpin akan memutuskan semua pilihan yang berkaitan dengan keseluruhan pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk melakukannya. Segala pedoman bagaimana bawahan akan melaksanakan tanggung jawabnya akan ditetapkan oleh

pemimpin. Terdapat dukungan yang sangat jelas apabila seorang bawahan tidak dapat menyelesaikan kewajibannya. sesuai norma pelaksanaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

(Laliasa, 2018) Gaya administrasi pemerintahan mayoritas adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai latihan yang tidak akan ditentukan oleh pionir dan bawahannya. (Asbari, 2019) mendefinisikan kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan nan sejumlah bawahannya berbagi wewenang pengambilan keputusan. Menurut (Djuanedi, 2018), ada empat hal penting dalam gaya kepemimpinan demokratis, diantaranya:

1. Keahlian menyokong para bawahan guna memakai daya kognitif serta daya nalarnya dalam pemecahan masalah nan dihadapi.
2. Menyokong penggunaam daya inovasi jugakreatifitas dalam pelaksanaan beban.
3. Pemimpin dan bawahan sama-sama berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
4. Kaitan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik.

Kemungkinan terjadinya pengambilan keputusan yang buruk dan pelaksanaan yang lemah sangat tinggi di bawah kepemimpinan demokratis. Meskipun demikian, otoritas berbasis suara juga dikenal dapat menginspirasi pekerja untuk melakukan perbaikan, karena perspektif dan sentimen mereka dihargai. Sebuah konsentrasi yang dibuat oleh (Asbari, 2019) menunjukkan bahwa inisiatif berbasis popularitas secara tegas mempengaruhi pelaksanaan hierarki. (Purwanto, 2019) administrasi berbasis suara memungkinkan perwakilan untuk mengambil pilihan bersama dengan menawarkannya kepada majelis dan ketua. Karyawan mengembangkan rasa tanggung jawab dan menerima pujian dan kritik obyektif dalam gaya kepemimpinan ini (Elenkov, 2002). (Mirayani, 2019) juga membedah pengaruh inisiatif berbasis popularitas terhadap eksekusi otoritatif.

4. KESIMPULAN

Artikel ini membedah pengaruh gaya administrasi vital terhadap penampilan sekolah MAN 1 Bukittinggi. Titik fokus dari pembicaraan ini adalah mengenai enam jenis gaya administrasi – inovatif, bersyarat, pemerintahan mayoritas, memikat, peraturan, dan imperial. Gaya inisiatif kepala sekolah yang inovatif, diktator, dan berdasarkan suara mempengaruhi pelaksanaan sekolah, sedangkan gaya inisiatif yang bersyarat, menawan, dan peraturan berdampak buruk terhadap pelaksanaan sekolah. Berdasarkan temuan analisis artikel ini, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja sekolah. Gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka rasa kepemilikan bersama.

Dalam situasi khusus ini, disarankan bahwa direktur sekolah harus memusatkan perhatian pada penggunaan gaya administrasi kepala sekolah yang inovatif dan gaya otoritas kekuasaan mayoritas untuk lebih mengembangkan pelaksanaan sekolah. Penelitian ini telah memberikan pengetahuan mendalam tentang pengaruh gaya otoritas terhadap eksekusi. Meskipun demikian, artikel ini memiliki beberapa keterbatasan, misalnya hanya menggunakan teknik kuantitatif, hal ini secara mendasar mengurangi derajat dan materialitas eksplorasi. Akibatnya, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja sekolah harus diselidiki menggunakan metode penelitian yang relevan dan kualitatif dalam penelitian masa depan.

5. SARAN

Bagi kepala sekolah, gaya inisiatif penting terhadap pelaksanaan pendidik mempunyai dampak yang positif, sehingga sangat baik diusulkan agar kepala sekolah berupaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pendidik dengan memberikan dampak positif melalui kewenangannya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pendidik. Bagi para pendidik dapat terus mengembangkan pamerannya karena dengan memperluas pelaksanaan yang baik maka pelatihan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Perluasan pelaksanaan tersebut hendaknya ditopang oleh kepatuhan pendidik sebagai bawahan kepada pimpinan sebagai atasannya. Hal ini harus dimungkinkan dengan menyetujui semua strategi yang diberikan oleh administrasi kepala sekolah, untuk mencapai tujuan instruktif

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abduh, H. (2016). Pengambilan Keputusan di Lembaga Pendidikan. *Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 26-50.
- [2] Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tranzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 9(2), 136-157.
- [3] Agustin. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20-25.
- [4] Ajilaksana, I. D. (2011). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. (*Doctoral dissertation, Universitas Dipenogoro*).
- [5] Ali, S. N. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 116-127.
- [6] Amelia, T. (2017). Pelaksanaan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stbat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- [7] Anhari, Y. (2014). Manajemen Kepemimoinan Kepala Madrasah sebagai Administrator dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri Nguntoronadi Tahun 2016. *Jurnal Manajemen Pendidikan IAIN Surakarta*, 2.
- [8] Arisandi, D. (2018). Upaya Guru Mendisiplinkan Siswa Melalui Layanan Informasi di Madrasah Aliyah Persiapan Negeri 4 Medan. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- [9] Arum, W. A. (2022). Pengambilan Keputusan di Perusahaan Keluarga Cafe Dindin.
- [10] Asbary, M. S. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture. *Performance in Packaging Industry, Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12), 577-582.
- [11] Aslamiah, N. S. (2022). Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan dilingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(3), 154-165.
- [12] Asmani, J. M. (2012). Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Yogyakarta: Diva Press*, 153.
- [13] Avolio, B. &. (2015). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. *SAGE Publications*.

- [14] Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 97-106.
- [15] Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformasional . *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38-47.
- [16] Bhargavi, S. &. (2016). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*, 4(1), 87-117.
- [17] BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(01).
- [18] Creswell, J. W. (2014). Research Design:Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. London, United Kingdom: SAGE Publications.
- [19] Desmita. (t.thn.). *Psikologi Perkembangan*.
- [20] Dewi, A. A. (2023). Manajemen Kepemimpinan Kepala MTs Di'ayatul Islamiyah Seriguna Ogan Komering Ilir. *Unisan Jurnal*, 2(4), 781-788.
- [21] Djuanedi, R. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400-408.
- [22]. Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- [23] Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55(6), 467-480.
- [24] Fahriana, A. S. (2018). Pengambilan Keputusan Secara Musyawarah dalam Manajemen Pendidikan Islam: Kajian Tematik Al-Qur'an dan Al-Hadist. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 2(1), 17-46.
- [25] Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.
- [26] Germano, M. A. (2010). Leadership Style and Organizational Impact.
- [27] Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- [28] Hanifah, N. (2014). *Memahami Penelitian Tindakan Kelas: Teori dan Aplikasinya*. Upi Press.
- [29] Hanum, e. a. (2019). Pandangan Konsep Kepemimpinan Karismatik. Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0.
- [30] Harris, A. e. (2007). Distributed leadership and organizational change: Reviewing the evidence. *Journal of Educational Change*, 8(4), 337-347.
- [31] Hasibuan, S. H. (2017). Hubungan Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Quba di Jalan Denai No. 233 Kecamatan Medan Denai. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- [32] Hendriani, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(2), 153-158.
- [33] Igbaekemen, G. O. (2015). Impact of leadership style on organization performance: A critical literature review. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-7.
- [34] Ikhwan, A. (2019). Sistem Kepemimpinan Islami: Instrumen Inti Pengambilan Keputusan pada Lembaga Pendidikan Islam. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 111-154.
- [35] Iqbal, N. A. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- [36] Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [37] Komalasari, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kelaikan Terbang (SPK2T). *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(1).
- [38] Kumar, R. (2005). Research Methodology. London: SAGE Publications.

- [39] Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 1-13.
- [40] Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 1-13.
- [41] Laliasa, G. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*, 1, 83-103.
- [42] Lipursari, A. (2013). Peran Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam Pengambilan Keputusan. *Jurnal STIE Semarang*, 5(1).
- [43] Manizar, E. (2017). Optimalisasi Pendidikan Agama Islam di Sekolah. *Tadrib*, 3(2), 251-278.
- [44] Mardizal, J. e. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994-3003.
- [45] Minsih, M. d. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29-40.
- [46] Mirayani, R. S. (2019). TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC, AND AUTHORITARIAN TYPES OF LEADERSHIP: WHICH ONE IS THE MOST INFLUENTIAL IN STAFFS' PERFORMANCE (A Study On Performance In A Religious School Setting). *Journal of Education Management and Social Science*, 1(2), 172-182.
- [47] Mu'ah, M. M. (2023). *Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada-Pers.
- [48] Munawwaroh, Z. (2017). Analisis Manajemen Risiko pada Pelaksanaan Program Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2).
- [49] Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Kebijakan*. Prenada Media.
- [50] Mustopa, Z. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Ta'allumul Huda dan SMP Islam Miftahul Manan Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. *Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto*.
- [51] Octaviani, R. &. (2019). *Analisis Data dan Pengecekan Keabsahan Data*.
- [52] Ojukuku, R. M. (2012). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: a Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management*, 1(4), 202-207.
- [53] Oktaviyana, A. (2023). Analisis dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen. *Circle Archive*, 1(1).
- [54] Pasaribu, T. A. (2020). Strategi Pengambilan Keputusan dalam Mengoptimalkan Asuhan Keperawatan.
- [55] Purwanto, A. A. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance? *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 201-205.
- [56] Putri, R. A. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMP Negeri 22 Medan.
- [57] Rahayu, P. (2020). Peningkatan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 550-557.
- [58] Rahayuningsih, R. P. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembelajaran (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri Wonosari). *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [59] Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing.
- [60] Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- [61] Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203-226.

- [62] Rohiyatun, B. (2018). Analisis Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan (Kajian Teoritis Organisasi Sekolah). *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 1(1).
- [63] Royani, I. &. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 36-45.
- [64] Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 157-163.
- [65] Rusmawati, V. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.
- [66] Sahputri, A. H. (2020). Pengambilan Keputusan Sebagai Suatu Proses.
- [67] Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- [68] Santika, I. G. (2017). Kepala Sekolah dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. *Widya Accarya*, 7(1).
- [69] Saputra, A. (2017). Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Religius di MAN 1 Palembang. *Skripsi*.
- [70] Sirojuddin A., A. K. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19-33.
- [71] Sofyan, A. &. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu An Naas di Kota Binjai. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 1127-1138.
- [72] Soim, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di (SMA) Negeri 4 Palu. *Doctoral dissertation, IAIN Palu*.
- [73] Soliha, E. &. (2008). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 24400.
- [74] Sugianto, M. (2017). Evaluasi Gaya Kepemimpinan CEO dalam Mencapai Kesuksesan Start-up Business Mahasiswa di Universitas Ciputra. *Jurnal Manajemen Start-up Bisnis*, 1(6).
- [75] Utomo, S. B. (2019). Pelanggaran Tata Tertib Sekolah Siswa Kelas X SMA Negeri 1 Menganti serta Penanganannya oleh Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal BK Unesa*, 10(2).
- [76] Warmansyah, J. (2020). *Metode Penelitian dan Pengolahan Data Untuk Pengambilan Keputusan pada Perusahaan*. Deepublish.
- [77] Wulandari, F. d. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah. *In prodising seminar nasional program pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- [78] Yandrizal, R. S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9.