

PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PENDIDIK PAUD DI KECAMATAN TAKTAKAN

Iin Hasinah¹, Budi Ilham Maliki², Mutoharoh³, Yolanda Pahrul⁴, Popy Dayurni⁵,
Galuh Mulyawan⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: iin.hasinah123@gmail.com



Check for updates



OPEN ACCESS



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1172>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026
Final Revised: 24 January 2026
Accepted: 5 February 2026
Published: 13 February 2026

Keywords:

Transformational Leadership
Educator Performance
Early Childhood Teacher



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership on the performance of early childhood education (PAUD) educators in Taktakan District. Transformational leadership is considered capable of boosting educator motivation, commitment, and performance through inspirational and empowering influences. This study used a quantitative method with a causal comparative approach and a survey method. The sample size was 31 respondents, drawn from a total population of 151 early childhood education (PAUD) educators in Taktakan District. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression analysis. The results showed that transformational leadership has a positive and significant influence on educator performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.832 and a significance level of 0.001 ($p < 0.05$). This indicates that 83% of the variation in educator performance can be explained by transformational leadership, thus transformational leadership has a positive and significant influence on educator performance. Thus, transformational leadership is a crucial factor that needs to be continuously developed to improve the quality of early childhood education.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan taktakan. Kepemimpinan transformasional dinilai mampu mendorong motivasi, komitmen dan kinerja pendidik melalui pengaruh inspiratif dan pemberdayaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan kausal komparatif dengan metode survei. Sampel penelitian ini berjumlah 31 responden, yang diambil dari total populasi sebanyak 151 pendidik PAUD di Kecamatan taktakan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan di analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832 dan tingkat signifikan 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa 83% variasi kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting yang perlu terus dikembangkan dalam rangka meningkatkan mutu Pendidikan PAUD.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pendidik, Guru Pendidikan Anak Usia Dini

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha yang disengaja dan terorganisasi untuk membangun lingkungan dan proses belajar yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk kekuatan rohani dan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dibutuhkan masyarakat dan dirinya sendiri ([Abd et al., 2022](#); [Mulyawan, 2024](#)). Pendidikan dapat dilakukan semenjak anak lahir atau bahkan saat anak masih dalam kandungan, memberikan pendidikan sedini mungkin kepada anak sangat penting dilakukan agar anak siap menjalani kehidupan selanjutnya ([Erviana et al., 2024](#); [Chomsiyah et al., 2025](#)). Pendidikan Anak Usia Dini merupakan sebutan lain untuk pendidikan prasekolah di Indonesia yang diselenggarakan sebelum sekolah dasar ([Mulyawan, et al., 2024](#)). Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) bertujuan untuk membimbing anak sejak lahir hingga usia enam tahun dengan memberikan rangsangan pendidikan yang mendukung perkembangan jasmani dan rohani serta mempersiapkan mereka memasuki jenjang pendidikan formal, informal, dan nonformal ([Faturohman, 2021](#)). Sedangkan menurut ([Marlina et al., 2022](#)) pendidikan anak Usia Dini adalah pendidikan yang diselenggarakan untuk memfasilitasi dan menstimulasi tumbuh kembang anak secara menyeluruh dengan tujuan utamanya yaitu perkembangan kepribadian.

Lembaga PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan layanan pendidikan bagi anak usia dini, yaitu anak usia 0 sampai 6 tahun, untuk mendukung tumbuh kembang anak secara maksimal agar siap memasuki jenjang pendidikan selanjutnya ([Atiasih et al., 2023](#)). Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 28 Ayat 3 Lembaga PAUD diselenggarakan dalam bentuk formal (Taman Kanak Kanak dan Raudhatul athfal), Non Formal (Kelompok Bermain, TPA, Satuan PAUD Sejenis), dan Informal (Pendidikan oleh keluarga dan lingkungan), sedangkan menurut ([Andini, 2020](#)) Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu bentuk institusi pendidikan yang menyediakan lingkungan belajar yang aman, menyenangkan, dan merangsang perkembangan fisik, kognitif, Bahasa, sosial, emosional, dan spiritual anak ([Nurachadijat & Selvia, 2023](#)).

Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni pendidik professional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, baik di Pendidikan anak usia dini, Pendidikan dasar, sampai Pendidikan menengah ([Yunita et al., 2022](#)). Selain itu pendidik juga memiliki kewajiban yang sangat penting dalam mencerdaskan anak bangsa. Selain dituntut untuk memiliki kompetensi dibidangnya, guru juga dituntut untuk mampu meningkatkan mutu pendidikan serta memberikan pelayanan pendidikan yang layak untuk peserta didik. Kinerja pendidik PAUD sangat mempengaruhi kualitas layanan PAUD, yang mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas, dan kemampuan profesional dalam merancang serta melaksanakan pembelajaran ([Suprapti & Khotimah, 2025](#)). Kinerja yang optimal dari pendidik PAUD akan meningkatkan mutu pembelajaran dan membantu tercapainya tujuan pendidikan anak usia dini.

Menurut ([Indriawati et al., 2022](#)) Kinerja pendidik ialah tingkat pencapaian guru dalam perannya serta kemampuannya memenuhi standar dan terget yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari dua aspek, yaitu proses dan hasil ([Mutoharoh et al., 2023](#)). Proses dikatakan berhasil apabila guru mampu melibatkan sebagian besar siswa secara aktif, baik secara fisik, mental, maupun dalam semangat mengajarnya, serta menunjukkan rasa percaya diri. Seorang guru dinilai berhasil jika pembelajaran yang diberikan mampu mengubah perilaku siswa menuju penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik ([Suriansyah & Ahmad, 2025](#)). Untuk dapat melihat keberhasilan seorang guru dalam

meningkatkan mutu pendidikan bisa dilihat melalui kinerja guru di sekolah ([Mutoharoh & Herlina, 2025](#))

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan dalam Lembaga PAUD. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya di satuan Pendidikan ([Mutoharoh et al., 2023](#)). Gaya kepemimpinan yang di pakai oleh kepala sekolah atau pengelola PAUD mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja, motivasi, dan kinerja para pendidik. Menurut kepemimpinan adalah pengaruh, pemimpin yang efektif bukan hanya memerintah, tetapi membimbing dan memengaruhi orang lain melalui teladan dan komunikasi yang kuat ([Waedoloh et al., 2022](#)). Seorang pemimpin mengemban tugas untuk memastikan tercapainya tujuan yang diinginkan, dengan memberi arahan, membuat keputusan, dan memotivasi anggota tim agar mencapai tujuan ([Laelatuzzahro & Budiyono, 2023](#)). Sukses dan tidaknya suatu organisasi tergantung dari kemampuan pemimpinnya dalam membangun iklim kerja sama sehingga mampu menggerakkan sumber daya tersebut, dan menggunakannya secara efektif dan efisien. Manajemen kepemimpinan merupakan ilmu dasar yang mesti dimiliki oleh seorang pemimpin atau kepala sekolah ([Mutoharoh et al., 2023](#)). Manajemen kepemimpinan memberikan pengetahuan mengenai tata cara mengolah Lembaga secara efektif dan efisien. Dalam penerapan model kepemimpinan terdapat beberapa model yang dapat digunakan, antara lain : model kepemimpinan transaksional dan model kepemimpinan transformasional. Kedua model tersebut merupakan model kepemimpinan yang kerap digunakan Lembaga Pendidikan di Indonesia termasuk di Kecamatan Taktakan. Penerapan model kepemimpinan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pendidik di Lembaga supaya bekerja dengan kualitas terbaik ([Maolana et al., 2023](#)).

Kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang berfokus pada perubahan positif. sehingga meningkatkan kesadaran, motivasi dan kinerja untuk mencapai tujuan bersama bahkan melampaui minat pribadi ([Khosiah & Sofiani, 2024](#)). Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan sesaatmereka mendorong bawahan untuk memiliki pemikiran jangka panjang, membantu bawahan memahami apa yang benar-benar penting dan secara aktif membimbing bawahan untuk tumbuh menjadi pemimpin dimasa depan ([Raniayu et al., 2025](#)). Kepemimpinan transformasional selain meningkatkan kinerja individu dan kelompok, mampu mengurangi perilaku kerja kontrapunktif, hal ini dikarenakan pemimpin mampu menjadikan bawahan yang berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama ([Mutoharoh, & Herlina, 2025](#)). Kepemimpinan transformasional berkaitan erat dengan kepuasan kerja bawahan, karena pemimpin dan bawahan sama-sama menyadari tujuan dan nilai-nilai penting, yang esensial untuk membangun komitmen yang kuat ([Ardani et al., 2024](#)).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan kausal-komparatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka dan analisis statistik untuk memahami fenomena tertentu ([Hafidz, 2020](#)). Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Taktakan. Informasi yang diperlukan untuk sudi ini diperoleh langsung dari sumber pertama baik data individu hasil wawancara ataupun hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data diperoleh dari kuisioner yang diberikan kepada responden yaitu pendidik PAUD untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik PAUD di wilayah Kecamatan Taktakan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pendidik PAUD Non Formal di Kecamatan Taktakan Kota Serang

Provinsi Banten. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 orang dari 54 lembaga, Dalam penelitian ini angket diberikan kepada pendidik PAUD Non Formal di wilayah Kecamatan Taktakan yang berjumlah 31 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini peneliti sajikan dalam bentuk diagram sesuai karakteristik usia dan masa kerja, diketahui bahwa usia responden adalah antara usia 19 tahun sampai dengan 54 tahun. Dengan rincian usia 19 satu responden, 20 satu responden, 32 satu responden, 33 satu responden, 34 satu responden dan 50 tahun masing masing ada 2 responden, usia selebihnya masing masing hanya 1 responden. Berdasarkan pengamatan gambar diatas kriteria responden menurut masa kerja adalah sebanyak 25,8% sudah bekerja selama 5-10 Tahun, 29% bekerja sudah diatas 10 tahun sedangkan responden terbanyak yakni 45,2% bekerja di bawah 5 Tahun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Taktakan. Melalui penyebaran kuesioner kepada pendidik PAUD dan analisis menggunakan regresi linier sederhana, diperoleh temuan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pendidik.

Tabel 1. Uji Linieritas Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	8,071	4,800	1,681	,113	
	KEPEMIMPINAN	,892	,104	,912	8,612	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diperoleh model persamaan regresi: $Y = 8,071 + 0,892X + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,071 mengindikasikan bahwa ketika variabel kepemimpinan transformasional (X) berada pada nilai nol, maka nilai kinerja pendidik (Y) tetap berada pada angka 8,071. Dengan kata lain, tanpa adanya kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional, kinerja pendidik sudah berada pada level tersebut.

Koefisien regresi pada variabel X memiliki nilai positif sebesar 0,892, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja pendidik sebesar 0,892 poin. Hal ini menandakan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pendidik bersifat searah dan positif.

Selanjutnya, hasil uji signifikansi memperkuat temuan tersebut. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga model dapat dinyatakan signifikan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 8,612 juga lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,699. Berdasarkan kedua indikator ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Taktakan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala PAUD di wilayah tersebut, maka semakin meningkat pula kinerja pendidik PAUD yang berada di bawah kepemimpinannya. Mengacu

pada hasil analisis tabel diatas didapat persentase keragaman variabel kinerja Pendidik (Y) yang dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 83,2% sedangkan selebihnya 16,8% dijelaskan variabel lain diluar model regresi yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama. Variabel X, yaitu kepemimpinan transformasional, diukur melalui empat dimensi utama: inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Sementara itu, variabel Y, yaitu kinerja pendidik, diukur berdasarkan aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan kemampuan berinteraksi. Secara umum, skor rata-rata menunjukkan bahwa para pendidik menilai kepala sekolah mereka memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan kondisi kinerja pendidik yang juga berada pada kategori tinggi.

Hasil analisis regresi linier sederhana semakin menguatkan hubungan tersebut. Nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari batas 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y bersifat signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,892 yang bernilai positif menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pendidik sebesar 0,892 satuan. Selain itu, nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($8,612 > 1,699$) semakin menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Taktakan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja pendidik. Kepemimpinan yang memberikan motivasi, perhatian individual, serta mendorong kreativitas dan inovasi terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional pendidik. Kondisi ini mencerminkan pentingnya peran kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang positif dan produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian ([Aminah, 2024](#)) yang berjudul *Implementation of Transformational Leadership on the Performance of Early Childhood Educators* di Indonesia menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional secara langsung memperbaiki kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini. Hal ini mendukung temuan Anda bahwa ketika kepala memiliki karakter transformasional inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individual), maka kinerja pendidik meningkat.

Selanjutnya dalam penelitian *Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy* menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek positif terhadap kinerja guru, sekaligus melalui faktor kompetensi dan efikasi diri ([Muliati et al., 2022](#)). Walaupun konteksnya sekolah dasar, hasil ini memperkuat mekanisme bahwa transformasional leadership tak hanya berdampak langsung, tetapi juga melalui variable antara yang mendukung profesionalisme pendidik sesuatu yang dapat Anda gunakan sebagai landasan untuk menganalisa lebih dalam.

Pada penelitian yang berjudul *A framework for transformational leadership to enhance teachers' work performance in Chinese private universities* menyoroti bahwa tiga dimensi kepemimpinan terutama *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja pengajar ([Yu & Jang, 2024](#)). Temuan ini sangat relevan dengan hasil Anda yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel X yaitu kepemimpinan transformasional berdampak langsung terhadap kinerja pendidik sebesar 0,892 unit. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mekanisme pengaruh yang Anda

temukan berada dalam kerangka yang selaras dengan literatur global.

Selanjutnya dalam penelitian ([Wilson et al., 2023](#)) yang berjudul *The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture* yang memetakan 15 studi dari 2012-2022 menemukan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memang memiliki kontribusi pada budaya sekolah dan kinerja staf sekolah. Hal ini memberikan justifikasi teoritis bahwa gaya kepemimpinan transformasional bukan hanya berdampak langsung terhadap kinerja individu (Pendidik), tetapi juga membentuk lingkungan dan budaya sekolah yang kondusif faktor yang mungkin turut memperkuat efek yang Anda temukan.

Dengan demikian, pembahasan temuan dapat dijabarkan sebagai berikut, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, pengaruh ideal, dan perhatian individual mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme guru Pendidikan Anak Usia Dini. Iklim tersebut memungkinkan pendidik merasa termotivasi, memiliki ruang untuk berinovasi, dan merasa diperhatikan secara individual. Hasil regresi yang menunjukkan koefisien 0,892 menandakan bahwa pengaruh tersebut cukup kuat, dan signifikansi 0,001 menegaskan bahwa efeknya bukan kebetulan. Temuan tersebut konsisten dengan literatur yang menyebut bahwa *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* adalah dimensi kunci dari transformasional leadership yang berdampak pada kinerja pendidik/guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala PAUD di Kecamatan Taktakan berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, memotivasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian pada kebutuhan individu para pendidik. Kondisi ini tercermin pula dari kinerja pendidik PAUD yang juga berada pada kategori tinggi. Para pendidik menunjukkan performa yang baik dalam berbagai aspek, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, hingga kemampuan berinteraksi dengan anak dan orang tua. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Taktakan. Hasil uji regresi membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja pendidik. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif dan nyata terhadap peningkatan kualitas kerja pendidik. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting yang perlu terus dikembangkan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan PAUD. Penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif, suportif, dan inovatif tidak hanya memperkuat profesionalisme pendidik, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi perkembangan anak usia dini.

REFERENSI

Abd, R. B., Sabhayati, A. M., Andi, F., Yuyun, K., & Y. (2022). *Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan*. 2(1), 1–8.

Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>

Aminah, S. (2024). Model kepemimpinan transformasional di PAUD: Meningkatkan motivasi

dan kinerja guru. *Berajah Journal*, 4(9), 1599–1612.

Andini, Z. I. (2020). *Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Dharma Indria 2 Jember*.

Ardani, D. R., Agustina, A. P., & Ayu, A. S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo. *TARBIYAH: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 5(1), 974–982. <https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.843/>

Atiasih, A., Hadianti, A. N., & Hamid, L. (2023). Pendidikan Anak Usia Dini dan Tumbuh Kembang Anak serta Tantangan Era Super Smart Society 5.0. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 622–629.

Chomsiyah, S., Zakiyah, Z., & Darodjat, D. (2025). Mempersiapkan Pendidikan Anak Sebelum Dilahirkan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(5), 1736–1745.

Erviana, Y., Kasanah, U., Sari, N., Munawir, A. N. E. R., Mahendra, Y., Munawaroh, S., Maulidia, L. N., Fajrinur, F., Mulyawan, G., & Mulyani, N. S. R. D. (2024). Perkembangan Anak Usia Dini: Kunci untuk Orang Tua dan Pendidik. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01).

Faturohman, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kabupaten Serang. *JPP PAUD FKIP Untirta*, 8(1), 111–118.

Hafidz, L. A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI PADA YAYASAN TARBIYATUL ISLAM NW WANASABA LOMBOK TIMUR) Ll. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(4), 325–340.

Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>

Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>

Khosiah, N., & Sofiani Rizkillah, N. (2024). Kepemimpinan Transformasional Dan Efektifitas Organisasi Di Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin Kota Probolinggo. *AL IBTIDAIYAH: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1), 20–31. <https://doi.org/10.46773/ibtidaiyah.v5i1.887>

Laelatuzzahro, O. R., & Budiyono, A. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membangun Citra Sekolah Di Mi Muhammadiyah Tinggarjaya. *PREMIERE: Journal of Islamic Elementary Education*, 5(1), 13–21. <https://doi.org/10.51675/jp.v15i1.476>

Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru di lembaga pendidikan islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 83–94.

Marlina, C. L., Asmawati, Anissatulfajri, & Kasmini, L. (2022). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI*. Prosiding Seminar Nasional Kefarmasian Ke-3. 75–80.

Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). *Elementary School Teachers Performance : How The Role of Transformational Leadership , Competency , and Self-Efficacy ?* 01, 158–166.

Mulyawan, G. (2024). *Peran Pendidikan dalam Perlindungan Anak Terhadap Kekerasan Seksual di*

Media Sosial pada Lingkungan Sekolah. 13(2), 70–74.

Mulyawan, G., Basrowi, B., Kurniawati, D. A., & Sari, M. (2024). Overview of Fine Motor Skills in Early Childhood. *ICoCSE Proceedings*, 1.

Mulyawan, G., Kurniawati, D. A., & Sari, M. (2024). *Pengembangan Buku Bertekstur dalam Menstimulus Motorik Halus Anak.* 8(4), 749–756. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i4.6028>

Mutoharoh, & Herlina, Y. (2025). *Kepemimpinan Transformatif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR).* 5(2), 3365–3376.

Mutoharoh, Hufad, A., & Rusdiyani, I. (2023). *Meningkatkan Kinerja Guru PAUD.* Eureka Media Aksara.

Mutoharoh, Hufad, A., & Rusdiyani, I. (2023). *Meningkatkan Kinerja Guru PAUD.* Eureka Media Aksara.

Nurachadijat, K., & Selvia, M. (2023). Peran Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini dalam Implementasi Kurikulum dan Metode Belajar pada Anak Usia Dini. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 3(2), 57–66.

Raniayu, D. F., Sariwardini, A., & M. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di SDN Se Kecamatan Serang. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 2477–2482.

Suprapti, E., & Khotimah, K. (2025). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENGAJAR ANAK USIA DINI DI TK AL MANAR. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 18(3), 91–100.

Suriansyah, A., & Ahmad, K. I. (2025). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kecerdasan Emosional dan Displin Kerja Guru.* 8(1), 156–177.

Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin yang efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(1), 144–152.

Wilson Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. *In Societies*, (Vol. 13, Issue 6). <https://doi.org/10.3390/soc13060133>

Yu, X., & Jang, G. (2024). *A framework for transformational leadership to enhance teacher's work performance.* *Frontiers in Psychology*, 15, 1331597. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1331597>

Yunita, F., Khodijah, N., & Suryana, E. (2022). Analisis kebijakan profesionalisme guru dan dosen. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 9(1), 73–81.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA