

hasil phraparse.docx

by Diahayusucitra7@gmail.com 1

Submission date: 13-Aug-2024 09:27PM (UTC-0500)

Submission ID: 2431772166

File name: hasil_phraparse.docx (433.93K)

Word count: 2772

Character count: 19376

Dampak Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Guru.: A Literature Review

Berti Restiani¹, Hasan Hariri², Riswanti Rini³

¹ Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lampung.

Jalan Prof. Dr Jl. Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141

* Corresponding Author. Email: hasan.hariri@staff.unila.ac.id

5

ARTICLE INFO

Article History

Received:

xx month 20xx

Revised:

xx month 20xx

Accepted:

xx month 20xx

Available online:

xx month 20xx

Keywords

kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja guru, kepala sekolah

ABSTRACT

Kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan sikap kerja yang penting dan positif, khususnya kepuasan kerja. Dalam konteks sekolah, ini berarti kepala sekolah perlu bertindak sebagai Pemimpin yang menggunakan gaya transformasional untuk meningkatkan hasil dalam bidang pendidikan. melalui kepuasan kerja guru. Di Indonesia, penelitian empiris Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan kerja guru masih belum banyak diteliti. demikian, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh tersebut. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan mengkaji artikel jurnal nasional dan internasional dari Google Scholar, dengan fokus pada artikel yang diterbitkan di tahun 2018 hingga 2024. Terdapat 28 artikel yang digunakan sebagai referensi. Tinjauan yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para guru. Artikel ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan teoritis mengenai pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru serta menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

Transformational leadership is closely associated with important and positive work attitudes, particularly job satisfaction. In the context of school context, this means that principals need to act as Leaders who use transformational styles to improve educational outcomes through teacher job satisfaction. improve outcomes in education through teacher job satisfaction. In Indonesia, empirical research on the effect of transformational leadership on the level of job satisfaction. Thus, this article aims to explore the influence of transformational leadership on teacher job satisfaction. Thus, this article aims to explore the influence of transformational leadership on teacher job satisfaction. This research uses the literature review method by reviewing national and international journal articles from Google Scholar, with a focus on articles published in the on articles published from 2018 to 2024. There were 28 articles used as references. The review conducted shows that transformational leadership leadership has a significant effect on the level of job satisfaction of teachers' job satisfaction. This article is expected to enrich theoretical knowledge about the influence between transformational leadership and teacher job satisfaction and become a reference for further research.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses yang berlangsung terus-menerus dan memiliki peran penting dalam membentuk kualitas Individu yang berdasarkan prinsip-prinsip budaya nasional dan Pancasila. Melalui pendidikan, prinsip-prinsip filosofis dan warisan budaya suatu bangsa dapat berkembang secara menyeluruh (Sujana, 2019). Pendidikan berperan krusial dalam memperluas wawasan, keterampilan, perilaku dan prinsip-prinsip pribadi (Musyoki, 2022). Pendidikan yang berkualitas memiliki kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang superior dan produktif. Dengan demikian, kolaborasi antara pemerintah dan swasta diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut melalui berbagai inisiatif peningkatan pendidikan yang lebih baik (Halipah, 2015).

Saat ini, sumber daya manusia memegang peran yang sangat krusial di sebuah organisasi (Jalishment, 2015). SDM adalah elemen penting dalam menentukan efektivitas operasional organisasi (Fauzi & Manao, 2023), sehingga pengembangan kompetensi dan kapabilitas melalui pendidikan menjadi sangat penting (Jalishment, 2015). Guru, sebagai bagian penting dari SDM, memainkan peran sentral dalam proses pendidikan. Mereka adalah elemen vital yang memastikan bahwa pendidikan berlangsung dengan baik dan berkualitas (Sancoko & Sugiarti, 2022). Untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru dan karyawan, sekolah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan peningkatan kemampuan serta keterampilan mereka secara optimal (Dwi Nugroho & Kunartinah, 2012).

Job satisfaction (kepuasan kerja) sendiri bisa diartikan Sebagai suatu emosi yang menguntungkan timbul dari penilaian terhadap pekerjaan yang dijalani (Setiyono, 2022). 1. Seorang pendidik memiliki kemampuan untuk menjalankan tugasnya secara profesional jika memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. (Sukoyo & Juhji, 2021). Kepuasan ini adalah konsep yang sangat krusial dalam prakti, karena berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja dan pencapaian dalam berkarir. Kepuasan dalam pekerjaan juga dapat dimediasi oleh kepuasan karir, di mana kepuasan karir yang tinggi berhubungan erat dengan kebahagiaan di tempat kerja dan mendorong guru untuk bekerja dengan maksimal dan profesional (Ardiansyah, 2015).

Pendidik yang merasa senang dengan hasil kerjanya biasanya akan melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan energi, didorong oleh alasan atau motif tertentu yang memotivasi mereka untuk maksimal bekerja. Pencapaian kepuasan kerja yang optimal akan mendorong para guru untuk berkembang dan berinovasi dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai secara optimal, dukungan dari pemimpin sangat diperlukan, termasuk dengan meningkatkan kepuasan kerja guru agar kemampuan mereka berkembang sesuai harapan seorang pemimpin yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas biasanya akan tetap bertahan di dalam organisasi, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap yang menentang kepemimpinan dan terlibat dalam perilaku yang merugikan (Vijian & Wahab, 2020).

27
Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi dan mendorong orang lain dalam mencapai tujuan yang sama (Malik et al., 2023). Seorang pemimpin bertanggung jawab mengatur pendidikan, baik dalam aspek fungsi maupun tanggung jawab, agar dapat memberikan kepuasan kepada para guru dan staf yang terlibat. (Suroyya, 2018). Di era perubahan ini, para pemimpin memiliki peluang besar untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai tantangan dan ancaman yang terus berubah. Hal ini

mebutuhkan kekuatan sikap dan kecerdasan dalam mengenali peluang serta merencanakan masa depan sangatlah penting. Demikian, sangat penting untuk memiliki pemimpin yang sesuai dengan kondisi saat ini, yaitu pemimpin yang berkomitmen terhadap kualitas dan selalu bertindak (Nasution, 2018).

Seorang pemimpin juga harus menjadi teladan yang baik bagi bawahannya, karena sebagai atasan, mereka perlu memberikan pelayanan atau arahan yang baik agar guru termotivasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan pengajaran. Selain itu, pemimpin yang baik mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada guru, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dukungan dari atasan diharapkan dapat meningkatkan semangat guru, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka sebagai pendidik (Khalik et al., 2021). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan, mengarahkan, dan menyadarkan komponen di bawahnya agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi pada dasarnya sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan pemimpinnya (Krisbiyanto, 2019). Pemimpin yang mampu menggabungkan pemahaman kreatif, ketekunan, dan semangat dengan intuisi serta kepekaan terhadap kebutuhan orang lain, dan yang menginspirasi mereka untuk melampaui kepentingan pribadi, dikenal sebagai pemimpin transformasional (Hyseni Duraku & Hoxha, 2021).

Kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah menekankan pentingnya memberikan kesempatan dan peluang, serta mendorong seluruh komunitas sekolah, termasuk siswa, guru, dan staf pendidikan, untuk beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip nilai yang baik dan benar. Dengan demikian, semua warga sekolah akan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah tanpa adanya tekanan (Gunawan & Efendi, 2022). Kepemimpinan transformasional hadir sebagai jawaban atas Tantangan era yang sarat dengan transformasi. Kepemimpinan ini tidak hanya dipicu oleh keinginan untuk mendapatkan pengakuan, tetapi juga oleh Kesadaran seorang pemimpin untuk memberikan yang terbaik, Sejalan dengan kemajuan dalam Pengelolaan dan kepemimpinan yang berfokus pada elemen manusia, kinerja, dan perkembangan (Rofiq, 2019).

Karakteristik kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Ciri khas kepemimpinan ini adalah kemampuannya memotivasi guru untuk berusaha dengan giat, meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, melampaui target, dan mendorong perkembangan kreativitas para karyawan (Sadeghi & Pihie, 2013). Perilaku kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang sangat tepat dan berperan besar dalam mewujudkan output di semua lembaga pendidikan, karena model ini berfungsi sebagai kepemimpinan kolegial formal di lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai lebih dari yang mereka cita-citakan, sambil mengembangkan kapasitas, kualitas, dan potensi mereka (Yulius et al., 2019; Jiang et al., 2017).

Indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah, berdasarkan penelitian sebelumnya, mencakup: 1. Pemimpin transformasional dikenal memiliki daya tarik yang kuat di mata pengikutnya (karisma), 2. Pemimpin transformasional berperan sebagai sumber motivasi atau inspirasi bagi anggota timnya (inspirasi), 3. Pemimpin transformasional memberikan perhatian dan perlakuan yang khusus kepada setiap individu dalam tim (perhatian individual), dan 4. Pemimpin transformasional mampu mendorong pemikiran kritis serta ide-ide baru dari para anggotanya (stimulasi intelektual). (Italiani, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan transformasional sangat penting bagi kepuasan kerja guru. Namun, literatur yang membahas dampak kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan kerja guru masih tergolong minim, terutama di lingkungan sekolah. Maka dari itu, penulis berencana untuk fokus pada kajian mengenai kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru. Penting untuk melakukan tinjauan literatur dari tahun 2018 hingga 2024 untuk menjawab pertanyaan: "Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan guru di sekolah?"

METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur. Tujuan dari metode ini adalah Untuk mengenali, menilai, menganalisis, dan memahami semua penelitian yang tersedia. Penulis melakukan penelitian dengan tinjauan literature setelah menentukan topik penulisan dan menentukan rumusan masalahnya. Proses review dilakukan menggunakan Google Scholar dengan pencarian jurnal nasional dan internasional dengan kata kunci "Dampak kepemimpinan tra³¹ormasional terhadap kinerja para pendidik", "Transformational leadership on job satisfaction". Artikel dalam bahasa Indonesia dan Inggris menampilkan 19 artikel dalam bahasa Indonesia dan 9 artikel dalam bahasa Inggris. Periode publikasi jurnal dibatasi selama 6 tahun terakhir yaitu tahun 2018 sampai dengan tahun 2024. Hanya mencakup selain bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, tidak termasuk tesis dan disertasi. Berdasarkan penelusuran, terpilih 16.400 jurnal dan artikel. Kemudian dipilih berdasarkan topik penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah selama penelitian, ditemukan 28 artikel terkait untuk dianalisis dan dikumpulkan dalam pembahasan yang ditulis dalam artikel ini yang dapat dijadikan sumber menemukan GAP untuk penelitian lebih lanjut. "Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Guru".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagian ini menyajikan temuan-temuan utama yang telah diulas dari sejumlah artikel yang dibaca oleh penulis. Pemilihan artikel didasarkan pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja para guru. Artikel-artikel yang diulas merupakan hasil studi yang dilakukan di banyak negara di seluruh dunia. Tabel yang disajikan menjelaskan hasil studi pustaka yang telah dilakukan oleh penulis. Penelitian ini mencakup beberapa sekolah, universitas, dan perusahaan. Dari sekian banyak artikel, terdapat banyak yang tidak relevan, sehingga hanya 28 artikel yang dianggap relevan. Selanjutnya, artikel-artikel tersebut dianalisis dan disusun menjadi pembahasan yang terdapat dalam artikel ini.

Tabel 1. Data Hasil Studi Pustaka

Nama Pengarang, tahun	Negara	Hasil Penelitian
1.(Yunita et al., 2024)	Indonesia	kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kompensasi.
2. (Nurhadidjah et al., 2023)	Indonesia	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berkorelasi positif.

			8
3. (Muktia et al., 2023)	Indonesia	Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja	
4. (Eliyana & Ma'arif, 2019)	Indonesia	Kepuasan karyawan dan komitmen organisasi meningkat sebagai hasil dari kepemimpinan transformasional.	
5. (Astuti et al., 2022)	Indonesia	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	19
6. (Fayzhall et al., 2020)	Indonesia	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru	13
7. (Gan et al., 2022)	Malaysia	hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja	2
8. (Wote & Patalatu, 2019)	Indonesia	Kinerja ditingkatkan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.	2
9. (Setyaningsih & Sunaryo, 2021)	Indonesia	Penguatan kepemimpinan transformasional, kemandirian, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen guru terhadap profesinya.	10
10. (Boamah et al., 2018)	Kanada	Dalam era pendidikan 4.0, kinerja guru ditingkatkan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah.	
11. (Asbari et al., 2022)	Indonesia	Guru merasakan kepuasan yang besar ketika kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin transformasional, tanpa dipengaruhi oleh variabel demografi, jenis sekolah, atau pengalaman kerja.	4
12. (Arokiasamy, 2018)	Malaysia	Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.	9
13. (Nguyen et al., 2023)	Vietnam	Terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.	2
14. (Purwanto, 2020)	Indonesia	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya mutu memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.	23
15. (Riswanti Rini, 2022)	Indonesia	Secara parsial dan simultan, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	11

16.(Kouni et al., 2018)	Yunani	16 Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepercayaan terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja
17. (Allozi et al., 2022)	Yordania	Kepemimpinan transformasional memiliki dampak universal yang positif dalam membangun komitmen organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja di berbagai sektor dan budaya.
18. (Zainal & Abdullah, 2022)	Malaysia	Peningkatan kinerja karyawan di perusahaan dapat 18 dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.
19.(Rizkie & Suriansyah, 2022)	Indonesia	9 Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi inspirasi dan hubungan erat dengan rekan sejawat.
20.(Nasution, 2018)	Indonesia	3 Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja guru.
21. (Gunawan, 2024)	Indonesia	Kepuasan kerja dipengaruhi oleh teknologi, pengembangan karir, perancangan pekerjaan, dan kepemimpinan transformasional.
22. (Iryadana, 2024)	Indonesia	26 Sebanyak 80% pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka karena faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, desain pekerjaan, pengembangan karir, dan teknologi. Faktor-faktor ini secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
23. (Wahyuniardi & Nababan, 2018)	Indonesia	kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja pada pekerja BUMN
24. (Yuan & Alias, 2021)	Malaysia	25 gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kepuasan kerja, sehingga disarankan agar layanan kesehatan mengadopsi gaya ini untuk meningkatkan kepuasan kerja staf.
25. (Sulaeman et al., 2018)	Indonesia	kepemimpinan transformasional oleh guru besar mampu memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru
26. (Hayati et al., 2021)	Indonesia	Tingkat kepuasan guru dengan pekerjaan mereka dan kepemimpinan transformasional pemimpin memiliki korelasi yang positif. Praktik manajemen transformasional dan kepemimpinan kepala sekolah 15 mengaruhi kinerja guru juga.
27. (Iskandar & Andriani, 2020)	Indonesia	pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN

28. (Gebreheat et al., 2023)	Amerika Serikat	22 gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja
------------------------------	-----------------	---

Pembahasan

Berdasarkan studi literatur dari berbagai jurnal, ²⁹ ditemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para guru (Anggraeni & Santosa, 2013). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses dimana ada beberapa berperan dalam memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan yang sama (Northouse, 2021). Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu memotivasi anggota tim dan menerapkan pendekatan yang bersifat personal, sehingga bawahannya menunjukkan rasa hormat, kekaguman, dan kepercayaan pada pemimpin mereka (Lestari, 2018). Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk memahami kebutuhan pengikutnya dan memotivasi mereka (Nugraha et al., 2020). Pendekatan kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi, mendorong guru untuk berusaha lebih keras, meningkatkan kepuasan kerja, melampaui target yang ditetapkan, serta merangsang kreativitas (Sadeghi & Pihie, 2013).

Pemimpin transformasional berperan dalam mendukung serta memotivasi karyawan untuk meraih pencapaian yang optimal, yang juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (Karem et al., 2019; Mousa et al., 2019). Kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang dimiliki oleh guru mengenai pekerjaan mereka, yang merupakan hasil dari interaksi dengan lingkungan kerja yang ada (Rusyan, 2019). Colquitt dan Zipay (2015) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ke terhadap pekerjaan atau pengalamannya. Tingkat kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh (Setiyono, 2022).

Aspek pertama dalam gaya kepemimpinan transformasional adalah kharisma, di mana pemimpin harus memiliki sikap percaya diri untuk mempengaruhi sikap guru terhadap pemimpin. Sikap ini mengarah pada rasa segan dan hormat yang ditunjukkan guru kepada kepala sekolah. Ketika hubungan antara kepala sekolah dan guru terjalin dengan harmonis, kepuasan kerja di sekolah tersebut akan tercapai (Krisbiyanto, 2019).

Aspek kedua adalah inspirasi, di mana pemimpin harus mampu menjadi inspirasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya dapat memotivasi guru untuk meraih prestasi dan mengembangkan karir (Armiyanti et al., 2023). Prestasi kerja yang tinggi berhubungan dengan promosi jabatan, ini adalah salah satu faktor terpenting untuk kinerja yang baik (Riyadi, 2017).

Aspek ketiga adalah perhatian individual, di mana pemimpin memberikan perhatian khusus kepada setiap individu dengan menekankan pada kebutuhan unik mereka. Pemimpin yang mendengarkan, berbincang, dan membantu menyelesaikan masalah pribadi bawahan akan meningkatkan kepuasan mereka (Kuswaeri, 2017).

Aspek keempat adalah stimulasi intelektual, di mana pemimpin mendorong bawahannya untuk mengkaji dan menilai keadaan dari perspektif baru, serta mengamalkan komunikasi dua arah untuk menyelesaikan masalah yang kompleks (Nurainy, 2020). Ketika kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik, kepuasan kerja guru dan karyawan akan semakin meningkat (Arimbawa & Sudharma, 2016).

SIMPULAN

Hasil dari diskusi dan analisis menunjukkan bahwa Penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah memberikan pengaruh positif yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja guru-guru. Hal ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional sangat krusial untuk menginspirasi, membimbing, dan memberikan dorongan kepada para pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya pembelajaran yang berkualitas, sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan. Dampak positif ini hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerjanya Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja guru. Sebaliknya, jika penerapan gaya kepemimpinan transformasional rendah, hal ini akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menyarankan agar kepala sekolah menguasai kompetensi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kepuasan kerja guru dan melakukan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan situasi yang ada. Namun, ulasan ini memiliki keterbatasan, yaitu ruang lingkup artikel yang diulas masih sangat terbatas, dan kesulitan dalam memperoleh literatur yang relevan. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut di masa depan, khususnya untuk mendapatkan data empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif, kuantitatif, atau kombinasi keduanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Universitas Lampung dan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

hasil phraparse.docx

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	4%
2	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Student Paper	1%
6	Juhji Juhji, Ilzamudin Ma'mur, Enung Nugraha, Arisal Nurhadi, Nafan Tarihoran. "A Meta-Analysis Study of Principal Leadership and Teacher Job Satisfaction", AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 2022 Publication	1%
7	Muhammad Rayhan Pramana Rizqi. "ANALISIS KINERJA MOTOR INDUKSI 3 FASA DARI ASPEK BESARAN DAYA DAN EFISIENSI MOTOR DALAM MENGGERAKKAN MESIN	1%

(STUDI KASUS PADA MESIN JAW CRUSHER DI PT. ALAM TUNGGAL SEMESTA)", Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan, 2024

Publication

8

Kusumawati, Aldhiana. "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional Di Kabupaten Wonosobo", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

1 %

9

repository.fe.unj.ac.id

Internet Source

1 %

10

Uswatun Hasanah. "Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)", MANAZHIM, 2019

Publication

<1 %

11

eprints.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

12

Dwi Fajarwati, Wahyu Wahyu, Novitawati Novitawati. "Pengaruh Kepemimpinan Transforasional Kepala Sekolah, Iklim Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2024

Publication

<1 %

13	malaqbipublisher.com Internet Source	<1 %
14	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
15	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
17	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	<1 %
18	es.scribd.com Internet Source	<1 %
19	etd.umy.ac.id Internet Source	<1 %
20	www.journal.uhamka.ac.id Internet Source	<1 %
21	Ahmad Nasir Ari Bowo, Ahmad Syafii Rahman, Supriati Hardi Rahayu, Alfi Mamla'atul Musaadah, Busthomi Ibrohim. "Analisis Penerapan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terintegrasi Nilai-Nilai Religius di Daerah Istimewa Yogyakarta", Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat, 2023 Publication	<1 %

22 Burhanudin Burhanudin, Wahyudi Agung Nugroho. "Efek Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Pada Kepuasan Kerja Karyawan KSPPS di Kulon Progo, Yogyakarta", Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 2023
Publication

23 Jasmiardi - B2041142030. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SUB RAYON 04 KOTA PONTIANAK", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2020
Publication

24 digilib.unimed.ac.id
Internet Source

25 e-repository.unsyiah.ac.id
Internet Source

26 ejournal.uigm.ac.id
Internet Source

27 www.mvdw.org
Internet Source

28 Dean, Violet Denese. "An Examination of the Relationship Between Principal Leadership

Styles and Teacher Turnover Rates.", Texas A&M University - Commerce, 2020

Publication

29

Gazali Gazali, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari. "Peran Readiness for Change Mentality terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Industri Alas Kaki", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

30

Herlin Variiani, Hanif Al Qadri, Nellitawati Nellitawati. "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan", Academy of Education Journal, 2024

Publication

<1 %

31

Rita Setianingrum, Santi Farida Rachmi. "Orientasi Perawat Baru di Rumah Sakit dengan Sistem E-Learning", Journal of Telenursing (JOTING), 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

hasil phraparse.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
