

PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM NABILAH BATAM

Masruri¹, Edi Supriyatno², Sarnubi³, Alwi Muchtar Napitupulu⁴, Fahsul Fuadi⁵, Amrul Lutfi⁶

^{1,2,3,4,5,6} STAIN Sultan Abdurrahman, Kepulauan Riau, Indonesia.

ABSTRAK

Fluktuasi motivasi kerja guru yang masih terjadi di sekolah menengah Islam menunjukkan adanya persoalan serius dalam efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam membangun dorongan kerja yang berkelanjutan. Temuan awal di SMA Islam Nabilah Batam memperlihatkan kesenjangan antara harapan terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dan realitas motivasi kerja guru yang belum optimal, sementara kajian empiris mengenai kepemimpinan kharismatik dalam konteks sekolah Islam menengah masih terbatas. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Seluruh guru SMA Islam Nabilah Batam sebanyak 15 orang dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket berskala untuk mengukur persepsi guru terhadap kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja, kemudian dianalisis menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Chi-Square hitung sebesar 4,481 lebih besar daripada nilai Chi-Square tabel sebesar 0,7 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas 14, yang menegaskan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan aspek visi, keteladanan, wibawa, dan kemampuan inspiratif kepala sekolah merupakan strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi Kerja Guru, Kepala Sekolah, Sma Islam, Manajemen Pendidikan Islam

ABSTRACT

Fluctuating levels of teacher work motivation in Islamic secondary schools indicate persistent challenges in the effectiveness of school leadership, particularly in fostering sustainable professional commitment. Preliminary findings at SMA Islam Nabilah Batam reveal a gap between expectations of the principal's leadership role and the actual condition of teachers' work motivation, while empirical studies on charismatic leadership within Islamic secondary education remain limited. Based on this problem, this study focuses on examining the influence of the principal's charismatic leadership on teachers' work motivation. This research employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of all 15 teachers at SMA Islam Nabilah Batam, who were selected through a total sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires measuring teachers' perceptions of charismatic leadership and their work motivation, and were analyzed using the Chi-Square test. The results show that the calculated Chi-Square value (4.481) exceeds the table value (0.7) at a 5% significance level with 14 degrees of freedom, indicating a significant influence of the principal's charismatic leadership on teachers' work motivation. Substantively, more positive perceptions of the principal's vision, role modeling, authority, and inspirational capacity are associated with higher levels of teacher motivation. These findings imply that strengthening charismatic leadership competencies is essential for enhancing teacher motivation and improving leadership practices in Islamic secondary education.

Keywords: Charismatic Leadership, Work Motivation Teachers, Principals, Islamic High Schools, Islamic Education Management.

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan menengah Islam di Indonesia semakin menjadi sorotan karena tuntutan akuntabilitas publik, kompetisi antarlembaga, dan ekspektasi orang tua



masrusi@gmail.com



Jl. Lintas Barat KM 19.5 Bintan,
Kota Tanjungpinang, Riau

terhadap lulusan yang unggul secara akademik serta berkarakter.¹ Dalam kerangka manajemen berbasis sekolah, mutu tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh konsistensi proses pembelajaran, budaya kerja, serta kemampuan organisasi memanfaatkan data untuk perbaikan berkelanjutan.² Pada titik ini, kepemimpinan kepala madrasah/kepala sekolah berfungsi sebagai pengungkit strategis yang mengarahkan visi, menyelaraskan program, dan memastikan standar layanan pendidikan dijalankan secara disiplin. Kepemimpinan yang kuat cenderung membangun iklim sekolah yang kondusif, memperkuat kolaborasi guru, dan mendorong inovasi pedagogik, sedangkan kepemimpinan yang lemah sering melahirkan rutinitas administratif tanpa dampak nyata pada pembelajaran.³ Fenomena ini tampak ketika target mutu ditetapkan, namun mekanisme pengendalian mutu, supervisi akademik, dan evaluasi berbasis bukti belum berjalan serentak, sehingga capaian menjadi tidak stabil. Akibatnya, indikator mutu mudah bergeser mengikuti pergantian program tahunan dan tekanan penilaian eksternal secara berkelanjutan terukur.

Secara konseptual, kepemimpinan pendidikan memerlukan keseimbangan antara orientasi instruksional, pengembangan profesional guru, dan tata kelola organisasi yang transparan.⁴ Kepala madrasah tidak cukup hanya bertindak sebagai administrator, melainkan juga sebagai pemimpin pembelajaran yang menegakkan ekspektasi kinerja, memberi umpan balik, serta memfasilitasi penguatan kompetensi guru secara terstruktur.⁵ Berbagai studi kepemimpinan sekolah menegaskan bahwa gaya kepemimpinan tertentu, termasuk dimensi kharismatik maupun transformasional, dapat memengaruhi motivasi dan perilaku kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada mutu pembelajaran dan capaian peserta didik.⁶ Temuan tersebut mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan mutu madrasah perlu menempatkan kepemimpinan sebagai variabel kunci, terutama pada satuan pendidikan Islam yang mengintegrasikan tujuan akademik dan pembinaan nilai. Dalam praktiknya, kualitas kepemimpinan juga tercermin pada kemampuan mengelola konflik, membangun komunikasi yang etis, dan menumbuhkan budaya refleksi di kalangan pendidik. Selain

¹ Aris Try Andreas Putra and Erni Qomariyah, “Evaluasi Penjaminan Mutu Pendidikan Agama Islam Dan Implikasinya Pada Prestasi Lembaga Pendidikan:(Studi Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu AL Qalam),” *Journal Publicuho* 7, no. 2 (2024): 627-42.

² Nikolaus Anggal, Yohanes Yuda, and Lorensius Amon, *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan* (CV. Gunawana Lestari, 2020).

³ Agil Muhammad Kamal, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik Melalui Program Kelas Tahfidz Di MTs Al-Karimi 1 Gresik” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2024).

⁴ Andriani Sariwardani et al., *Manajemen Pendidikan* (CV. Edu Akademi, 2025).

⁵ Edi Suheri, *Transformasi Kepala Sekolah: Pelatihan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif Dan Inovatif* (PT. Revormasi Jangkar Philosophia, 2025).

⁶ Suheri.

itu, kepemimpinan yang efektif lazim ditandai oleh distribusi peran, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta konsistensi keteladanan dalam menegakkan aturan dalam agenda peningkatan mutu sekolah.⁷

Dalam konteks SMA Islam Nabilah Batam, indikasi masalah kinerja guru tampak dari adanya ketidakkonsistenan motivasi kerja yang terungkap melalui pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa guru. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dengan realitas semangat kerja guru yang masih fluktuatif dalam menjalankan tugas profesional. Ketika motivasi tidak stabil, kualitas pelaksanaan pembelajaran berisiko menjadi tidak merata antarkelas dan antarperiode, sehingga berdampak pada keberlanjutan program peningkatan mutu yang memerlukan komitmen jangka panjang.⁸ Situasi tersebut juga mengindikasikan bahwa upaya pembinaan kinerja belum sepenuhnya terinternalisasi menjadi kebiasaan kerja kolektif, melainkan masih bergantung pada dorongan situasional.⁹ Dengan demikian, persoalan kinerja guru di sekolah ini perlu dipahami bukan semata sebagai isu individual, melainkan sebagai fenomena organisasi yang terkait erat dengan pola kepemimpinan. Pada kondisi seperti ini, perencanaan pembelajaran, penyelesaian administrasi akademik, dan kesiapan mengajar berpotensi mengalami variasi yang mengurangi prediktabilitas mutu layanan pada setiap siklus pembelajaran semester.

Dinamika kinerja guru di SMA Islam Nabilah Batam dapat dibaca melalui respons guru terhadap praktik kepemimpinan yang dirasakan sehari-hari di sekolah. Naskah penelitian yang menjadi rujukan menunjukkan bahwa aspek motivasi kerja guru mencakup kedisiplinan, kesungguhan menyusun perangkat pembelajaran, dan komitmen melaksanakan tugas mengajar secara optimal.¹⁰ Apabila aspek-aspek tersebut mengalami naik-turun, maka supervisi akademik, perencanaan pembelajaran, dan implementasi program sekolah berpotensi berjalan tidak seragam. Kinerja yang tidak stabil juga dapat memunculkan variasi kepatuhan terhadap standar, berkurangnya inisiatif pengembangan diri, serta melemahnya koordinasi tim dalam

⁷ Nugraha Gumilar, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Dunia Pendidikan* (Pt Kimhsafi Alung Cipta, 2023).

⁸ E Yochanan, H Soewarto Hardhienata, and H Eka Suhardi, *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi Dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik* (Mega Press Nusantara, 2024).

⁹ Mulyadi Mulyadi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru: Penelitian Di MTs Riyadlul Huda Dan MTs Assakinah Kabupaten Bandung Barat” (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023).

¹⁰ Maya Inayati Sari, “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pai Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Batam” (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU, 2022).

mencapai target sekolah. Karena itu, sekolah memerlukan pemetaan masalah yang mengaitkan perilaku kerja guru dengan faktor kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta dukungan profesional yang tersedia.¹¹ Orientasi perbaikan perlu diarahkan pada pembentukan kebiasaan kerja yang konsisten, bukan sekadar respons terhadap instruksi sesaat. Dari perspektif manajemen, ketidakseragaman kinerja memperbesar biaya koordinasi dan menurunkan efektivitas monitoring, sehingga peningkatan mutu sulit dipertahankan di tingkat kelas dan sekolah.

Kebutuhan akan kepemimpinan yang efektif menjadi semakin mendesak karena sekolah Islam menghadapi mandat ganda: meningkatkan prestasi akademik sekaligus meneguhkan nilai dan budaya religius. Kepemimpinan efektif pada konteks ini menuntut kemampuan menetapkan visi yang dipahami bersama, menurunkannya ke dalam sasaran operasional, dan memastikan guru memperoleh dukungan untuk memenuhi standar profesional.¹² Literatur pada naskah yang ditelaah menempatkan kepemimpinan kharismatik sebagai salah satu pendekatan yang dapat menggerakkan pengikut melalui wibawa, keteladanan, dan kemampuan menginspirasi. Jika dikelola secara tepat, karakteristik tersebut berpotensi memperkuat rasa memiliki, meningkatkan kepercayaan, serta membangun komitmen kerja guru yang lebih tahan terhadap tekanan administratif maupun perubahan kebijakan. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan bukan sekadar isu gaya, melainkan persoalan bagaimana kepala sekolah mengorkestrasi energi organisasi menjadi kinerja pembelajaran yang terukur. Kepemimpinan yang efektif juga menuntut sensitivitas terhadap kebutuhan guru, termasuk coaching, dukungan emosional, dan fasilitasi sumber belajar yang relevan dengan kurikulum. Hal ini menuntut teladan, komunikasi persuasif, dan fokus pembelajaran.

Selain aspek inspiratif, kepemimpinan yang efektif perlu diwujudkan melalui praktik manajerial yang menata sistem kerja, menegakkan disiplin, dan mengembangkan kapasitas guru secara berkelanjutan.¹³ Dalam penelitian tentang SMA Islam Nabilah Batam, kepemimpinan kharismatik dipahami melalui dimensi visi, wibawa, kemampuan menginspirasi, dan keteladanan yang dinilai oleh guru. Ketika dimensi tersebut hadir secara autentik, kepala sekolah dapat membentuk iklim kerja yang mendorong peningkatan motivasi, yang tercermin pada tanggung jawab,

¹¹ Suheri, *Transformasi Kepala Sekolah: Pelatihan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif Dan Inovatif*.

¹² Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (Nizamia Learning Center, 2020).

¹³ Suheri, *Transformasi Kepala Sekolah: Pelatihan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif Dan Inovatif*.

kedisiplinan, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas mengajar.¹⁴ Sebaliknya, apabila aspek kepemimpinan tidak terartikulasikan dalam kebijakan, komunikasi, dan pemberian apresiasi, maka motivasi kerja akan mudah melemah dan kinerja menjadi kurang konsisten. Implikasi praktisnya, penguatan kepemimpinan perlu menggabungkan pengaruh personal dengan mekanisme organisasi, seperti supervisi, umpan balik, serta penghargaan yang adil dan transparan. Dengan cara ini, perubahan perilaku kerja guru lebih mungkin bertahan karena ditopang struktur dan budaya sekolah. Tata kelola yang rapi memungkinkan sekolah menetapkan indikator kinerja dan koreksi periodik.¹⁵

Meskipun berbagai penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif dengan motivasi dan kinerja guru, masih terdapat kekosongan kajian yang menempatkan kepemimpinan kharismatik sebagai fokus spesifik pada konteks SMA Islam. Naskah yang ditelaah menegaskan bahwa banyak studi terdahulu cenderung berfokus pada sekolah negeri, jenjang berbeda, atau membahas kepemimpinan secara umum tanpa menyoroti dimensi kharisma dalam lembaga pendidikan Islam menengah. Kondisi ini menimbulkan gap empiris, yaitu perlunya pembuktian yang lebih terarah mengenai bagaimana kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dipersepsikan guru dan bagaimana persepsi tersebut berkaitan dengan motivasi kerja dalam karakteristik organisasi sekolah Islam. Gap tersebut juga relevan karena setiap satuan pendidikan memiliki budaya, tata nilai, dan dinamika hubungan kerja yang khas, sehingga temuan dari konteks lain tidak dapat langsung digeneralisasi.¹⁶ Agenda riset yang lebih kontekstual diperlukan agar rekomendasi kebijakan tidak berhenti pada preskripsi normatif semata. Dengan meneliti satuan pendidikan tertentu, penelitian dapat menguji relevansi konsep kepemimpinan kharismatik dan memetakan batas penerapannya.

Bertolak dari gap tersebut, penelitian diarahkan untuk mendeskripsikan profil kepemimpinan kharismatik kepala sekolah, memetakan tingkat motivasi kerja guru, serta menguji pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap motivasi kerja guru di SMA Islam Nabilah Batam. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan seluruh guru sebagai responden, sehingga diharapkan memberikan

¹⁴ Sari, "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pai Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Batam."

¹⁵ S E Febrianty and S Muhammad, *Kepemimpinan Apresiatif: Mendorong Pertumbuhan Dan Keterlibatan Di Tempat Kerja* (UPPM universitas malahayati, 2023).

¹⁶ N I M Tihazanah, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Dan Keprofesionalan Guru Di Sd Negeri 61 Banda Aceh" (Universitas Bina Bangsa Getsempena, 2024).

gambaran yang lebih utuh tentang relasi antarkonstruk pada konteks sekolah yang diteliti.¹⁷ Kontribusi penelitian diharapkan bersifat teoretis dan praktis: memperkaya bukti empiris manajemen pendidikan Islam mengenai peran dimensi kharismatik dalam membangun motivasi kerja guru, sekaligus menyediakan dasar rekomendasi bagi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan SDM guru.¹⁸ Dengan dasar tersebut, hasil penelitian dapat menjadi rujukan bagi sekolah Islam sejenis dalam merancang intervensi kepemimpinan yang lebih kontekstual dan berbasis data. Penelitian juga berpotensi menjadi pijakan bagi pengembangan instrumen evaluasi kepemimpinan yang sensitif terhadap nilai dan budaya sekolah Islam. Pada kebijakan internal, temuan dapat menyusun program penguatan kepemimpinan dan supervisi.

Rumusan masalah penelitian ini difokuskan pada relasi kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Islam Nabilah Batam. Rumusan masalah tersebut meliputi: (1) bagaimana profil kepemimpinan kharismatik kepala sekolah di SMA Islam Nabilah Batam; (2) bagaimana tingkat motivasi kerja guru di SMA Islam Nabilah Batam; dan (3) apakah kepemimpinan kharismatik kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Islam Nabilah Batam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif-deskriptif untuk memotret secara mendalam fenomena kepemimpinan kepala sekolah dan keterkaitannya dengan dinamika kinerja guru dalam konteks sekolah Islam. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami makna, alasan, serta pola praktik kepemimpinan sebagaimana dialami oleh guru dalam situasi alamiah sekolah.¹⁹ Desain deskriptif menekankan penyajian temuan secara sistematis mengenai kondisi empiris, tanpa melakukan manipulasi variabel atau perlakuan tertentu. Dengan demikian, keluaran penelitian diorientasikan pada uraian kontekstual yang kaya (thick description) tentang proses, interaksi, dan faktor pendukung maupun penghambat kinerja guru.²⁰

Subjek penelitian ditetapkan secara purposif dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam aktivitas pembelajaran dan pengalaman berinteraksi

¹⁷ Hasbullah Jaini, “Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Studi Empiris Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Arut Selatan” (Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024).

¹⁸ Alfroki Martha, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Methods Pada Era Digital* (Takaza Innovatix Labs, 2025).

¹⁹ Haliyah Haliyah, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menguatkan Etos Kerja Guru SDN Aengdake II Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep” (Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, 2023).

²⁰ Loso Judijanto et al., *Research Design: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

dengan kepala sekolah.²¹ Informan berjumlah 15 orang guru pada SMA Islam Nabilah Batam, yang dipandang memadai untuk memperoleh variasi perspektif sekaligus memungkinkan pendalaman data pada tiap informan. Kriteria inklusi mencakup status sebagai guru aktif, masa kerja minimal satu tahun, serta kesediaan memberikan informasi secara terbuka melalui wawancara. Komposisi informan diupayakan merepresentasikan perbedaan bidang studi dan tanggung jawab tambahan (misalnya wali kelas atau koordinator program) agar gambaran fenomena lebih komprehensif.

Penelitian dilaksanakan di SMA Islam Nabilah Batam sebagai lokasi yang relevan dengan fokus kajian kepemimpinan sekolah dan kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam tingkat menengah. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas, adanya gejala organisasi yang memerlukan pemahaman mendalam, serta ketersediaan informan untuk diwawancara. Waktu penelitian dirancang selama satu bulan, mencakup tahap persiapan (perizinan, penyusunan pedoman), pengumpulan data (wawancara dan dokumentasi), serta verifikasi temuan (member checking dan triangulasi). Rincian jadwal disesuaikan dengan kalender akademik sekolah agar tidak mengganggu proses pembelajaran.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur sebagai teknik utama untuk menggali pengalaman, persepsi, dan penilaian guru tentang praktik kepemimpinan kepala sekolah serta dampaknya pada kinerja.²² Wawancara dipadukan dengan studi dokumentasi untuk menelusuri bukti administratif dan kebijakan sekolah, seperti program kerja, notulen rapat, perangkat pembelajaran, atau dokumen supervisi, sepanjang tersedia dan relevan. Observasi terbatas dapat dilakukan untuk memperkuat pemahaman konteks, misalnya mengamati pola komunikasi organisasi pada kegiatan rapat atau aktivitas sekolah. Seluruh data dicatat dalam catatan lapangan dan, bila disetujui informan, direkam untuk memastikan akurasi transkripsi.

Instrumen penelitian meliputi pedoman wawancara dan unit analisis yang dirumuskan sejak awal agar proses penggalian data terarah namun tetap memberi ruang eksplorasi.²³ Pedoman wawancara memuat tema inti: karakteristik kepemimpinan (visi, keteladanan, komunikasi, pemberian motivasi), praktik manajerial (supervisi, penegakan disiplin, apresiasi), serta manifestasi kinerja guru

²¹ Melin Andila and Inom Nasution, "Peran Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 8, no. 2 (2025): 851-61.

²² Simon Yoel Waruwu et al., "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah," *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 6, no. 2 (2025): 293-301.

²³ S K M Nurfaidah et al., *Instrumen Penelitian Kualitatif* (PENERBIT KBM INDONESIA, 2025).

(perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, kedisiplinan, dan pengembangan profesional). Unit analisis ditetapkan pada level individu (pengalaman dan praktik kerja guru) dan level organisasi (kebijakan, budaya kerja, serta mekanisme pengelolaan kinerja di sekolah). Konstruksi pertanyaan disusun bertahap dari pertanyaan umum ke pertanyaan spesifik, serta dilengkapi probing untuk mengklarifikasi contoh kejadian, frekuensi praktik, dan konsekuensi terhadap kualitas pembelajaran.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berulang sejak awal pengumpulan data, mengikuti logika reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara ditranskripsikan, kemudian dikode secara terbuka untuk mengidentifikasi tema-tema penting yang muncul dari narasi informan.²⁴ Tahap berikutnya adalah pengelompokan kode menjadi kategori dan subkategori, misalnya kategori kepemimpinan inspiratif, dukungan profesional, atau hambatan kinerja. Penyajian data dilakukan dalam bentuk matriks tematik dan uraian naratif untuk menonjolkan pola, keterkaitan antar tema, serta variasi perspektif informan. Kesimpulan ditetapkan melalui pencarian pola yang konsisten dan diuji kembali terhadap data mentah.

Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, yakni membandingkan informasi antar informan serta mengonfirmasi temuan wawancara dengan dokumentasi sekolah. Member checking dilakukan dengan meminta informan meninjau ringkasan hasil wawancara atau interpretasi peneliti agar makna yang ditangkap sesuai dengan maksud informan.²⁵ Peneliti juga menerapkan audit trail berupa pencatatan proses penelitian, keputusan analisis, serta perubahan pedoman wawancara untuk memastikan keterlacakkan prosedur. Selain itu, refleksivitas dijaga dengan menuliskan catatan reflektif mengenai posisi peneliti, potensi bias, dan cara meminimalkan pengaruh subjektivitas pada interpretasi. Dengan strategi tersebut, temuan diharapkan kredibel, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

C. Hasil dan Pembahasan

²⁴ Fitri Nur Mahmudah, *Analisis Data Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software Atlas. Ti Versi 8* (Uad Press, 2021).

²⁵ Nurhayati Nurhayati et al., *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

1. Konsep kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan instruksional, dan Kepemimpinan supervisional.

Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai kemampuan pemimpin menggerakkan perubahan melalui visi yang jelas, penguatan makna kerja, dan pengembangan kapasitas pengikut. Fokusnya bukan semata pengendalian administratif, melainkan membangun komitmen, kepercayaan, serta kesiapan guru untuk melampaui target minimal.²⁶ Dalam praktik sekolah, pemimpin transformasional mendorong inovasi pembelajaran, menstimulasi pemikiran kritis, serta memberi dukungan individual melalui coaching dan pengakuan atas kinerja. Melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, guru terdorong meningkatkan profesionalisme dan konsistensi layanan pembelajaran.

Kepemimpinan instruksional menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang mengarahkan inti proses pendidikan, yakni kualitas pengajaran dan hasil belajar. Orientasinya mencakup penetapan tujuan akademik, pemantauan pelaksanaan kurikulum, penguatan praktik pembelajaran berbasis bukti, serta penggunaan data asesmen untuk perbaikan.²⁷ Pemimpin instruksional menata ekspektasi kinerja mengajar, memastikan perangkat pembelajaran disusun, dan menegakkan standar proses melalui observasi kelas serta umpan balik yang terstruktur. Literatur dalam naskah juga menegaskan keterkaitan kepemimpinan instruksional dan transformasional dengan performa, motivasi, serta capaian belajar pada berbagai jenjang.

Kepemimpinan supervisional menekankan fungsi pembinaan berkelanjutan melalui supervisi akademik dan manajerial yang sistematis. Kepala sekolah bertindak sebagai evaluator sekaligus pembimbing, dengan tujuan memperbaiki praktik mengajar melalui siklus perencanaan, observasi, refleksi, dan tindak lanjut. Supervisi yang efektif dicirikan oleh kriteria yang jelas, instrumen yang konsisten, dialog profesional yang setara, serta rekomendasi perbaikan yang dapat dioperasionalkan.²⁸ Pada level organisasi,

²⁶ Muzayyanah Yuliasih et al., *Manajemen Kepemimpinan* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025).

²⁷ Ropin Sigalingging, *Penerapan Pembelajaran Paradigma Baru Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Di Sekolah Penggerak* (TATA AKBAR, 2021).

²⁸ Putri Melati, Hamengkubuwono Hamengkubuwono, and Irwan Faturrahman, “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru Di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong” (Institut Agama Islam Negeri Curup, 2024).

kepemimpinan supervisional memperkuat disiplin kerja, memastikan kepatuhan terhadap standar, dan menutup kesenjangan kompetensi melalui pelatihan berbasis kebutuhan. Dampaknya diharapkan tampak pada konsistensi kinerja guru dari waktu ke waktu.

Dalam konteks sekolah Islam, kebutuhan kepemimpinan ideal menuntut sintesis: transformasional untuk membangun komitmen dan budaya kerja bermakna, instruksional untuk menjaga mutu inti pembelajaran, serta supervisional untuk memastikan pembinaan berlangsung terukur. Kombinasi ini relevan ketika sekolah menghadapi fluktuasi motivasi dan variasi kinerja guru, karena pengaruh inspiratif perlu ditopang mekanisme standar, monitoring, dan tindak lanjut. Naskah yang ditelaah menekankan adanya kesenjangan antara harapan atas peran kepemimpinan dan realitas motivasi kerja guru yang belum konsisten pada SMA Islam Nabilah Batam, sehingga kepemimpinan perlu hadir sebagai pengungkit perubahan yang sekaligus operasional.

2. Temuan data kuantitatif

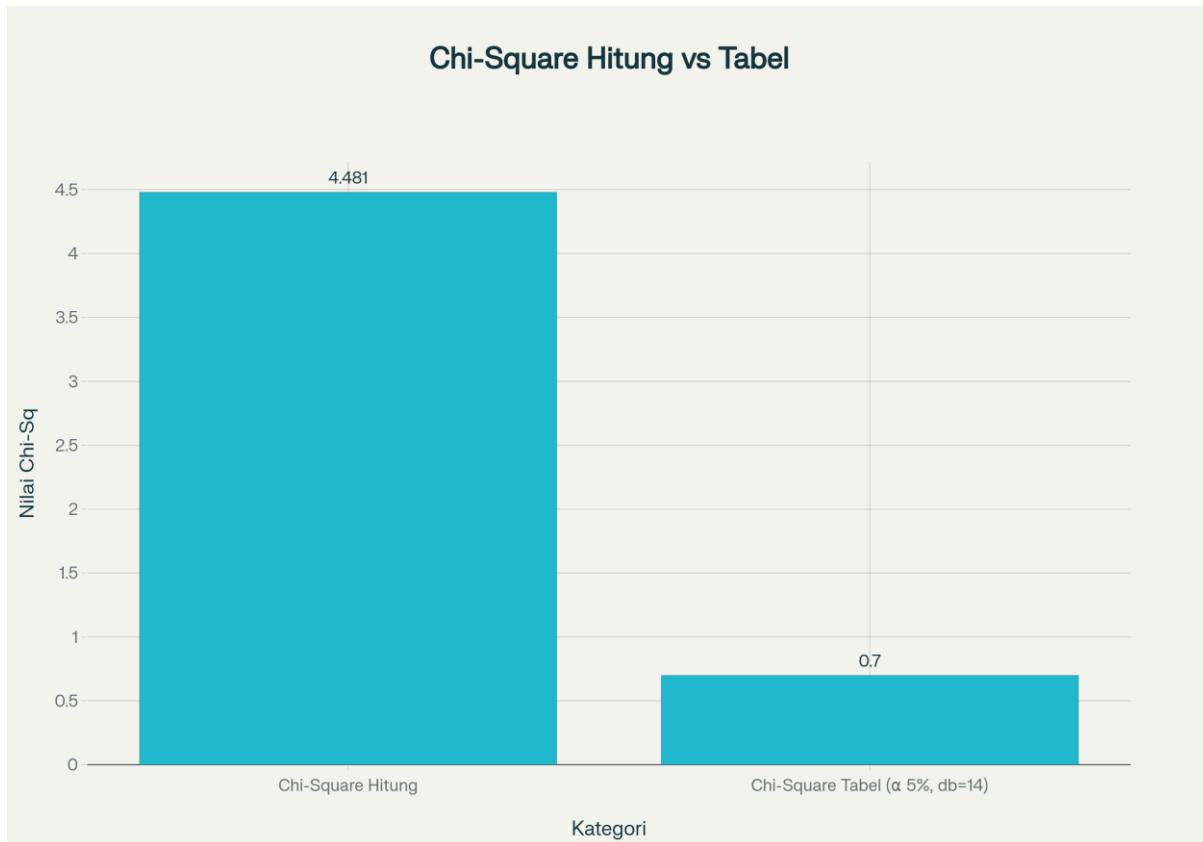
Analisis menggunakan uji Chi-Square menghasilkan nilai χ^2 hitung sebesar 4,481 dengan derajat bebas 14, sedangkan χ^2 tabel pada taraf signifikansi 5% tercatat sebesar 0,7, sehingga χ^2 hitung lebih besar daripada χ^2 tabel.²⁹ Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Islam Nabilah Batam

Ringkasan hasil uji Chi-Square dapat disajikan dalam tabel berikut.

Indikator	Nilai
Jumlah frekuensi observasi (Σfo)	759
Jumlah frekuensi harapan (Σfh)	756
Jumlah $(fo - fh)^2$	221
Nilai χ^2 hitung	4,481
Nilai χ^2 tabel ($\alpha 5\%$, db = 14)	0,7
Keputusan uji	Ho ditolak, Ha diterima (pengaruh signifikan)

²⁹ Vladimir Gurvich and M Naumova, “Critical Issues with the Pearson’s Chi-Square Test,” 2025, <https://consensus.app/papers/critical-issues-with-the-pearsons-chisquare-test-gurvich-naumova/6ac1f493c8955429bec601d2c18784d8/>.

Secara visual, perbandingan χ^2 hitung dan χ^2 tabel dapat digambarkan melalui diagram batang yang menunjukkan batang χ^2 hitung (4,481) jauh lebih tinggi daripada batang χ^2 tabel (0,7), yang menegaskan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.



Perbandingan nilai Chi-Square hitung dan Chi-Square tabel dalam pengujian pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Islam Nabilah Batam.

Tabel kerja uji Chi-Square memperlihatkan bahwa tidak semua butir memiliki selisih positif antara frekuensi observasi (fo) dan frekuensi harapan (fh); beberapa butir menunjukkan nilai $fo < fh$ dengan selisih -4 hingga -6, yang berarti pada pernyataan tertentu respons guru berada sedikit di bawah yang diperkirakan oleh model.³⁰ Meskipun demikian, kontribusi selisih negatif ini terhadap total χ^2 masih relatif kecil dibandingkan keseluruhan, sehingga tidak

³⁰ Véronique Chadillon-Farinacci, "Focusing on Structural Features of a Scenario: An Activity on Expected Frequencies, Deviations, and Chi-Square Contributions," *The Quantitative Methods for Psychology*, 2022, <https://doi.org/10.20982/tqmp.18.2.v001>.

mengubah kesimpulan umum bahwa secara agregat kepemimpinan kharismatik kepala sekolah tetap berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Nilai χ^2 hitung sebesar 4,481 yang lebih besar dari χ^2 tabel 0,7 pada taraf signifikansi 5% dan $db = 14$ menunjukkan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang tidak dapat diabaikan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan tingkat motivasi kerja mereka. Secara substantif, hal ini berarti semakin tinggi guru menilai kepala sekolah memiliki ciri-ciri kharismatik (percaya diri, berwibawa, visioner, inspiratif), semakin tinggi pula dorongan internal guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berkomitmen pada tugas mengajar.³¹

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kepala sekolah bukan hanya pengelola administratif, tetapi berfungsi sebagai figur teladan yang suasana kepribadian dan gaya komunikasinya menular pada semangat kerja guru. Fakta bahwa hampir seluruh butir angket berkontribusi positif terhadap nilai χ^2 menguatkan dugaan bahwa pengaruh tersebut tidak terbatas pada satu aspek, melainkan mencakup beberapa dimensi motivasi kerja seperti kedisiplinan, kesungguhan dalam menyusun perangkat pembelajaran, dan kesediaan meningkatkan kualitas pengajaran.³²

3. Penyajian data kualitatif

Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepemimpinan kharismatik kepala sekolah atau kepala madrasah berkorelasi positif dengan semangat dan motivasi kerja guru. Penelitian di SMAN 1 Wonomulyo, misalnya, juga melaporkan bahwa kepala sekolah yang berwibawa, percaya diri, dan kaya gagasan mampu meningkatkan semangat kerja guru secara signifikan.³³ Demikian pula studi di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik kepala madrasah memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap motivasi kerja guru berdasarkan uji statistik yang kuat.

³¹ Tihazanah, Mulia Putra, and Siti Mayang Sari, "Analysis of Charismatic Leadership Style Implementation by School Principals in Enhancing Teacher Performance and Professionalism: A Study of 61 Elementary Schools," *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2024, <https://doi.org/10.32585/jurnalkomdik.v8i1.5408>.

³² Khairuddin Khairuddin, Saut Purba, and Aman Simaremare, "Contribution of Work Discipline, Motivation, Work, and Work Environment to Teacher Performance," *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 2024, <https://doi.org/10.47175/rielsj.v5i3.1058>.

³³ Ulfathmi Ulfathmi, Yasir Arafat, and A Setiawan, "The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance," *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 2021, <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.118>.

Literatur tentang kepemimpinan karismatik dalam manajemen pendidikan Islam juga menegaskan bahwa pemimpin dengan daya tarik personal, kemampuan memotivasi, dan komunikasi persuasif cenderung berdampak positif pada motivasi, kinerja, dan kerja sama tim dalam lembaga Pendidikan.³⁴ Dengan demikian, temuan di SMA Islam Nabilah Batam konsisten dengan pola umum bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu faktor penting yang mendorong guru untuk bekerja lebih bersemangat dan profesional dalam konteks sekolah Islam.

4. Temuan data dan analisis Kualitatif

Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Islam Nabilah Batam. Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan asumsi kepemimpinan transformasional bahwa pemimpin efektif meningkatkan motivasi melalui visi, inspirasi, dan keteladanan sehingga pengikut terdorong melampaui standar minimal kerja.³⁵ Dimensi visi, wibawa, kemampuan menginspirasi, serta keteladanan yang dinilai guru merepresentasikan mekanisme “pengaruh ideal” dan “motivasi inspiratif” dalam kerangka transformasional. Implikasinya, program peningkatan kinerja guru sebaiknya tidak hanya bertumpu pada aturan administratif, tetapi juga pada penguatan narasi visi sekolah, komunikasi persuasif, dan pembentukan kepercayaan. Dalam konteks sekolah Islam, keteladanan pemimpin turut berfungsi sebagai legitimasi moral yang memperkuat komitmen dan makna kerja guru.

Motivasi kerja guru yang fluktuatif mengindikasikan bahwa kualitas proses pembelajaran berpotensi tidak merata jika tidak ada penguatan kepemimpinan yang mengarahkan inti pembelajaran. Secara instruksional, temuan ini menegaskan pentingnya kepala sekolah mengartikulasikan visi menjadi target pembelajaran, ekspektasi perangkat ajar, dan budaya refleksi pedagogik yang konsisten. Aspek motivasi yang dikaitkan dengan kedisiplinan, kesungguhan menyusun perangkat pembelajaran, serta komitmen mengajar memberi petunjuk bahwa kepemimpinan perlu hadir pada level “instructional

³⁴ Dian Widiantari, Muhammad Iqbal Bin Samadi, and Abdul Karim, “Charismatic Leadership Effects of Teachers in Fostering Graduate Quality of Senior High School,” *Journal of Leadership in Organizations*, 2022, <https://doi.org/10.22146/jlo.74872>.

³⁵ Sari, “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pai Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Batam.”

core” melalui pemantauan kurikulum dan dukungan profesional.³⁶ Implikasi praktisnya, pengaruh kharismatik akan lebih berdampak bila dipadukan dengan praktik instruksional seperti penetapan standar proses, penggunaan data hasil belajar, dan umpan balik pengajaran yang terjadwal. Dengan demikian, kharisma berfungsi sebagai pendorong komitmen, sedangkan kepemimpinan instruksional menjadi pengarah mutu pembelajaran.

Temuan bahwa motivasi kerja guru berkaitan dengan disiplin, tanggung jawab, dan kesungguhan menjalankan tugas menunjukkan ruang intervensi supervisional yang kuat. Dalam perspektif kepemimpinan supervisional, pengaruh pemimpin perlu diturunkan ke mekanisme pembinaan: supervisi akademik, pemantauan perangkat, refleksi pasca-observasi, serta tindak lanjut berbasis kebutuhan guru.³⁷ Penelitian ini mengisyaratkan bahwa kharisma pemimpin dapat membangun iklim kerja positif, tetapi konsistensi kinerja lebih terjaga apabila iklim tersebut ditopang sistem supervisi yang adil, transparan, dan terukur. Implikasinya, sekolah perlu menata siklus supervisi yang tidak semata evaluatif, melainkan coaching untuk memperbaiki praktik mengajar dan menjaga stabilitas motivasi. Penguatan apresiasi yang proporsional juga penting agar motivasi tidak bergantung pada dorongan situasional, melainkan menjadi kebiasaan kerja profesional.

Penelitian ini berbeda dari banyak studi sebelumnya karena menempatkan kepemimpinan kharismatik sebagai fokus spesifik pada konteks SMA Islam, bukan sekadar membahas kepemimpinan secara umum atau pada sekolah negeri. Kebaruannya juga terletak pada pengujian empiris hubungan kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja guru di SMA Islam Nabilah Batam yang memiliki karakteristik kelembagaan tersendiri. Selain itu, penelitian melibatkan seluruh guru sebagai responden (total 15 orang), sehingga potret persepsi guru terhadap kepemimpinan dan motivasi kerja mencerminkan kondisi populasi sekolah yang diteliti. Dengan demikian, temuan ini memperkaya bukti kontekstual bahwa kharisma pemimpin, ketika dipersepsi kuat oleh guru, berkaitan dengan penguatan motivasi kerja dalam lingkungan sekolah Islam menengah.

³⁶ Wensly Peniel Raprap et al., *Kepemimpinan Pendidikan 5.0: Mengelola Sekolah Di Era Disrupsi* (Star Digital Publishing, 2025).

³⁷ Said Ashlan, M Pd Dr Hambali, and M Pd Teungku Hartati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru* (CV. Azka Pustaka, 2022).

D. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kharismatik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMA Islam Nabilah Batam, ditunjukkan oleh nilai Chi-Square hitung 4,481 yang melampaui nilai tabel 0,7. Kebaruan utama terletak pada penajaman variabel kharisma—meliputi visi, wibawa, kemampuan menginspirasi, dan keteladanan—pada konteks SMA Islam menengah yang selama ini relatif kurang dikaji dibanding sekolah negeri. Secara praktis, temuan ini mengisyaratkan bahwa madrasah/sekolah Islam perlu memprioritaskan pengembangan kepemimpinan yang mampu membangun iklim kerja positif, memperjelas ekspektasi, serta memberi apresiasi dan pembinaan agar motivasi guru stabil. Bagi guru, peningkatan motivasi yang dipicu kepemimpinan perlu diterjemahkan menjadi disiplin, kesungguhan menyiapkan perangkat, dan komitmen mengajar yang konsisten. Keterbatasan penelitian mencakup jumlah responden yang kecil (15 guru) dan cakupan satu sekolah, desain korelasional yang tidak memastikan kausalitas, serta penggunaan angket self-report yang rentan bias sosial. Selain itu, analisis Chi-Square belum memberikan ukuran besaran pengaruh, sehingga generalisasi dan interpretasi kekuatan hubungan perlu kehati-hatian secara luas.

Saran penelitian selanjutnya adalah memperluas lokasi dan jumlah partisipan agar variasi budaya organisasi sekolah Islam dapat dibandingkan dan meningkatkan daya generalisasi. Desain dapat dikembangkan menjadi mixed methods atau longitudinal untuk menilai arah pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru secara lebih kuat. Analisis statistik yang lebih informatif, seperti regresi atau pemodelan struktural, dapat digunakan untuk menghitung besaran pengaruh sekaligus menguji variabel mediator, misalnya iklim sekolah, kepuasan kerja, atau beban kerja, serta memasukkan data observasi kelas untuk mengurangi bias laporan diri.

E. Daftar Referensi

- Andila, Melin, and Inom Nasution. “Peran Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah.” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 8, no. 2 (2025): 851-61.
- Anggal, Nikolaus, Yohanes Yuda, and Lorensius Amon. *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. CV. Gunawana Lestari, 2020.

- Ashlan, Said, M Pd Dr Hambali, and M Pd Teungku Hartati. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. CV. Azka Pustaka, 2022.
- Chadillon-Farinacci, Véronique. "Focusing on Structural Features of a Scenario: An Activity on Expected Frequencies, Deviations, and Chi-Square Contributions." *The Quantitative Methods for Psychology*, 2022. <https://doi.org/10.20982/tqmp.18.2.v001>.
- Febrianty, S E, and S Muhammad. *Kepemimpinan Apresiatif: Mendorong Pertumbuhan Dan Keterlibatan Di Tempat Kerja*. UPPM universitas malahayati, 2023.
- Gafur, Abdul. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center, 2020.
- Gumilar, Nugraha. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Dunia Pendidikan*. Pt Kimhsafi Alung Cipta, 2023.
- Gurvich, Vladimir, and M Naumova. "Critical Issues with the Pearson's Chi-Square Test," 2025. <https://consensus.app/papers/critical-issues-with-the-pearsons-chisquare-test-gurvich-naumova/6ac1f493c8955429bec601d2c18784d8/>.
- Haliyah, Haliyah. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menguatkan Etos Kerja Guru SDN Aengdake II Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep." Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, 2023.
- Jaini, Hasbullah. "Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Studi Empiris Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Arut Selatan." Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024.
- Judijanto, Loso, Guntur Arie Wibowo, Karimuddin Karimuddin, Harun Samsuddin, Askar Patahuddin, Annisa Fitri Anggraeni, Raharjo Raharjo, and Frida Marta Argareta Simorangkir. *Research Design: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Kamal, Agil Muhammad. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik Melalui Program Kelas Tahfidz Di MTs Al-Karimi 1 Gresik." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2024.
- Khairuddin, Khairuddin, Saut Purba, and Aman Simaremare. "Contribution of Work Discipline, Motivation, Work, and Work Environment to Teacher Performance." *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 2024. <https://doi.org/10.47175/rielsj.v5i3.1058>.
- Mahmudah, Fitri Nur. *Analisis Data Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software Atlas. Ti Versi 8*. Uad Press, 2021.
- Martha, Alfroki. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Methods Pada Era Digital*. Takaza Innovatix Labs, 2025.
- Melati, Putri, Hamengkubuwono Hamengkubuwono, and Irwan Faturrahman. "Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru Di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong." Institut Agama Islam Negeri Curup, 2024.
- Mulyadi, Mulyadi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru: Penelitian Di MTs Riyadlul Huda Dan MTs Assakinah Kabupaten Bandung Barat." UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023.
- Nurfaidah, S K M, Syukrina Dwi Kasita, Sri Adra SE, Sarliana SE, Muh SE, S E Ali, S Ramli, S Pd SE, and Dr Muhammad Aqil MM. *Instrumen Penelitian Kualitatif*. PENERBIT KBM INDONESIA, 2025.
- Nurhayati, Nurhayati, Apriyanto Apriyanto, Jabal Ahsan, and Nurul Hidayah. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

- Putra, Aris Try Andreas, and Erni Qomariyah. "Evaluasi Penjaminan Mutu Pendidikan Agama Islam Dan Implikasinya Pada Prestasi Lembaga Pendidikan:(Studi Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu AL Qalam)." *Journal Publicuho* 7, no. 2 (2024): 627-42.
- Raprap, Wensly Peniel, Marthinus Ngabalin, Lindra Yolanda Camerling, Tri Ratno Wahono, Panca Aditya Subekti, Teti Febriani Zega, Zacharias Sahureka, Eva Marlina Simanungkalit, Marsinta Manurung, and Wisnu Sapto Nugroho. *Kepemimpinan Pendidikan 5.0: Mengelola Sekolah Di Era Disrupsi*. Star Digital Publishing, 2025.
- Sari, Maya Inayati. "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pai Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Batam." *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU*, 2022.
- Sariwardani, Andriani, Elysabeth Sinulingga, Supangat Supangat, Toni Kogoya, Roza Sri Susanti, Florianus Pruda Muda, Agus Hasbi Noor, Helga Charolina Antonia Silubun, and Henrick Sampeangin. *Manajemen Pendidikan*. CV. Edu Akademi, 2025.
- Sigalingging, Ropin. *Penerapan Pembelajaran Paradigma Baru Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Di Sekolah Penggerak*. TATA AKBAR, 2021.
- Suheri, Edi. *Transformasi Kepala Sekolah: Pelatihan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif Dan Inovatif*. PT. Revormasi Jangkar Philosophia, 2025.
- Tihazanah, N I M. "Penerapan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Dan Keprofesionalan Guru Di Sd Negeri 61 Banda Aceh." *Universitas Bina Bangsa Getsempena*, 2024.
- Tihazanah, Mulia Putra, and Siti Mayang Sari. "Analysis of Charismatic Leadership Style Implementation by School Principals in Enhancing Teacher Performance and Professionalism: A Study of 61 Elementary Schools." *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2024. <https://doi.org/10.32585/jurnalkomdik.v8i1.5408>.
- Ulfathmi, Ulfathmi, Yasir Arifat, and A Setiawan. "The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Performance." *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 2021. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.118>.
- Waruwu, Simon Yoel, Ita Febrin Nasrani Zalukhu, Yunelis Zalukhu, and Hendrikus Otniel Nasozaro Harefa. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah." *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 6, no. 2 (2025): 293-301.
- Widiantari, Dian, Muhammad Iqbal Bin Samadi, and Abdul Karim. "Charismatic Leadership Effects of Teachers in Fostering Graduate Quality of Senior High School." *Journal of Leadership in Organizations*, 2022. <https://doi.org/10.22146/jlo.74872>.
- Yochanan, E, H Soewarto Hardhienata, and H Eka Suhardi. *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi Dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik*. Mega Press Nusantara, 2024.
- Yuliasih, Muzayyanah, Umi Eliawati, Suniati Suniati, Loso Judijanto, Rosniati Rosniati, Irsan Karatahe, Raspan Hamdi, Setia Tjahyanti, and Krisningsih Segarwati. *Manajemen Kepemimpinan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.