

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan, peran kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dari yang diharapkan. Kepemimpinan ini berfokus pada perubahan dan inovasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi salah satu faktor keberhasilan Pendidikan (Faizal 2019). Dalam konteks tenaga kependidikan, kepemimpinan semacam ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Kepemimpinan transformasional lebih menekankan seorang pemimpin untuk memotivasi para pegawainya dalam melakukan tanggung jawab mereka lebih dari apa yang mereka harapkan. Dengan begitu pemimpin yang transformatif dapat memberdayakan para tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensi mereka secara penuh. Kepemimpinan transformasional memainkan peran dalam meningkatkan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan (Avolio dan Jung 1999).

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan pada dasarnya merupakan sumber utama yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Meskipun suatu organisasi memiliki fasilitas dan sarana yang baik dan lengkap, semuanya tidak akan berfungsi dengan baik tanpa keberadaan tenaga kerja yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tugas tenaga kependidikan meliputi pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan.

Adiwantari (2019) melaporkan bahwa: Gaya kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas

Kesehatan Kabupaten Buleleng. Hal tersebut ditunjukkan dengan p value $P_{yx1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dari analisis data yang telah dilakukan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng sebanyak 0,517 atau 51,7%.. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.

Priyatmo (2018) melaporkan bahwa: Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif secara langsung, hal itu dapat dilihat antara lain: adanya sikap keterbukaan direksi untuk selalu mengajak karyawan bekerjasama didalam mencari solusi penyelesaian suatu masalah. Direksi selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara profesional. Direksi selalu memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar, memberikan motivasi dengan penjelasan.

Objek penelitian ini ada kepala Madrasah dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung. MAN 1 dan MAN 2 Kota Bandung sebagai Lembaga Pendidikan perlu mengantisipasi dan mempersiapkan diri dengan terus meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia serta melakukan strategi yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan di Kota Bandung tersebar 2 Madrasah Aliyah bersattus Negeri yaitu MAN 1 Kota Bandung dan MAN 2 Kota Bandung. Berikut data kualifikasi pendidikan terakhir Kepala Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung:

Tabel 1. 1 Data Kualifikasi Pendidikan Terakhir Kepala MAN Se-Kota Bandung

Nama Madrasah	Kualifikasi Pendidikan Terakhir Kepala Madrasah
MAN 1 Kota Bandung	S2
MAN 2 Kota Bandung	S2

Sumber: Data Profil MAN Se-Kota Bandung

Berdasarkan data kualifikasi akademik tersebut, kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah negeri 2 Kota Bandung sudah sesuai dengan kualifikasi akademik yang ditentukan secara aturan pemerintah Berdasarkan penilaian kinerja kepala Madrasah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Rekap Penilaian Kinerja Tahunan Kepala MAN Se- Kota Bandung

No	Tahun	Nilai Rata-rata Kepala Madrasah	
		MAN 1 Kota Bandung	MAN 2 Kota Bandung
1.	2023	78,00	75,00
2.	2024	80,00	78,00

Sumber: Dokumen data Madrasah

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa rata-rata kinerja kepala madrasah dalam kategori “Baik”. Namun dalam praktiknya, implementasi kepemimpinan transformasional di MAN se-Kota Bandung, sering kali menghadapi berbagai tantangan seperti rendahnya motivasi kerja sebagian tenaga kependidikan, kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan tenaga kependidikan sering kali mengalami hambatan, baik dalam bentuk miskomunikasi maupun kurangnya transparansi.

Menurut rekap data pegawai di MAN 1 dan MAN 2 Kota Bandung, tercatat pendidik dan tenaga kependidikan sejumlah 180 orang, 91 orang dari MAN 1 Kota Bandung, dan 89 orang dari MAN 2 Kota Bandung, dari 91 orang diketahui 3% nya atau sebanyak 3 orang lulusan sekolah menengah atas, 69% nya atau sebanyak 63 orang lulusan sarjana, 26% sebanyak 24 orang lulusan magister dan hanya 1% lulusan master atau doktoral. Kemudian data dari MAN 2 Kota Bandung sebanyak 89 orang diketahui 3% nya atau sebanyak 3 orang lulusan sekolah menengah atas, 73% nya atau sebanyak 62 orang lulusan sarjana, 20% sebanyak 18 orang lulusan magister dan sisanya 2% lulusan master atau doktoral. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Pendidikan Pegawai

Pendidikan Terakhir		Jumlah	Presentase	Total
MAN 1 Kota Bandung	S3	1	1,1%	91
	S2	24	26,4%	
	S1	63	69,2%	
	D3	0	0,0%	
	SMA	3	3,3%	
MAN 2 Kota Bandung	S3	2	2,2%	89
	S2	18	20,2%	
	S1	62	73,0%	
	D3	1	1,1%	
	SMA	3	3,4%	

Sumber: Dokumen data madrasah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dikarenakan belum ada penelitian dengan judul terkait, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan yang kemudian diangkat kedalam judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan” yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan. Dimana tenaga kependidikan yang dimaksud yaitu tenaga tata usaha, tenaga laboran, pustakawan, dan teknisi sumber belajar. Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kita tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terkait kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN se-Kota Bandung, ditemukan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Aliyah Negeri se- Kota Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?

3. Apakah terdapat Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Era Digital di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Kinerja Tenaga Kependidikan di Era Digital di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Era Digital di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung dilaksanakan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian mengenai kepemimpinan transformasional, khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan Islam di era digital.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai dan bahan perbandingan bagi penelitian sejenis bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

- 2) Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu tentang kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan di era digital di MAN Se-Kota Bandung.

- 3) Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi lebih lanjut untuk melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

E. Kerangka Berpikir

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merujuk pada pemimpin yang memotivasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dengan menggunakan pengaruh ideal (karisma), memberikan inspirasi, mendorong stimulasi intelektual, atau menunjukkan perhatian individual. Menurut Bass Kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi, mendorong mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan meningkatkan kapasitas pengikutnya melalui pembinaan, bimbingan, serta penyediaan tantangan dan dukungan. Pemimpin transformasional perlu memiliki kemampuan untuk menyelaraskan visi masa depan dengan anggota mereka. Kepemimpinan transformasional juga berfokus pada pembangunan komitmen dan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut teori dari Bass dan Avolio (1993) dalam buku karangan Bass & Riggio, kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mampu mengubah dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang luar biasa melalui empat indikator, adapun empat indikator tersebut yaitu:

a. Idealized Influence

Perilaku pemimpin yang memupuk rasa hormat dan percaya diri dari orang-orang yang dipimpin. Pengaruh idealis melibatkan berbagi risiko dengan mempertimbangkan kebutuhan pegawai di atas kepentingan pribadi dan perilaku moral yang etis. Pengaruh idealis ini juga melalui teladan yang diberikan pemimpin, sehingga pengikut ingin melampaui model tersebut. Pemimpin menunjukkan standar tinggi dalam perilaku moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu dan kelompok menuju pencapaian misi mereka, bukan untuk kepentingan pribadi. Perilaku pemimpin mempengaruhi perilaku pegawai dan secara tidak langsung berdampak pada kontribusi mereka terhadap lembaga.

b. Inspirational Motivation

Inspirational Motivation adalah aspek penting dalam kepemimpinan transformasional karena membantu menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melampaui ekspektasi mereka, bekerja lebih keras, dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dalam hal ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, inovatif, dan produktif

c. Intellektual Stimulation

Intellectual Stimulation adalah kunci untuk mendorong inovasi dan pembaruan dalam organisasi. Dengan menginspirasi pengikut untuk berpikir kritis dan kreatif, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan yang dinamis dan siap menghadapi tantangan masa depan.

d. Individualized Consideration

Individualized Consideration adalah tentang memahami dan memenuhi kebutuhan individu pengikut, memberikan dukungan yang tepat, dan membantu mereka berkembang. Dengan menunjukkan perhatian dan kepedulian pribadi, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan mendalam dengan pengikut mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

2. Kinerja Tenaga Kependidikan

Menurut Fustino Cardoso Gomes, kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai sesuatu yang sering kali terkait dengan hasil kerja, efisiensi, dan efektivitas yang mengacu pada produktivitas. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, saat mereka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara 2000). Aubrey C. Daniels (1982), menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai tingkah laku yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Bagi Daniels, kinerja merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan seseorang dan cara pelaksanaannya.

Menurut Robert J. Vance (2006), kinerja dapat dipahami sebagai kombinasi antara tindakan yang dilakukan oleh karyawan dan cara mereka melaksanakannya. Kinerja mencakup hasil konkret yang dicapai serta perilaku

yang ditunjukkan oleh karyawan. Sementara itu, Gary Dessler (2003) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan antara prestasi pekerjaan dan perilaku. Baginya, prestasi pekerjaan melibatkan pencapaian tujuan tertentu, sedangkan perilaku mencakup cara seorang pekerja mencapai hasil tersebut.

Dalam suatu organisasi, peran sumber daya manusia sangat berpengaruh, karena kinerja individu dapat mempengaruhi kemajuan atau kemunduran organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memberikan perhatian, pengawasan, dan manajemen yang teliti terhadap anggotanya untuk memastikan efektivitas kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja individu serta kinerja keseluruhan organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif. Saat kinerja karyawan meningkat, kemungkinan besar kinerja keseluruhan organisasi juga akan meningkat. Kinerja yang baik memberikan dampak signifikan terhadap kesuksesan organisasi ((Bardin, 2019) dalam (Nasir, Irawan, & dkk, 2023).

Menurut Pasal 1 ayat 5 dan 6 dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, istilah "tenaga kependidikan" merujuk kepada individu-individu dalam masyarakat yang secara sukarela mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung proses Pendidikan. Tenaga kependidikan mencakup individu-individu yang turut berperan dalam penyelenggaraan pendidikan, meskipun tidak secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran. Mereka meliputi:

1. Wakil Kepala Urusan: seorang pendidik yang memegang tanggung jawab tambahan di bidang tertentu untuk mendukung kepala institusi pendidikan dalam mengelola berbagai aspek pendidikan di lembaga tersebut, termasuk kurikulum dan hal-hal terkait siswa.
2. Tata Usaha: staf pendidikan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengaturan dokumen, informasi, serta sumber daya dalam suatu organisasi atau instansi.
3. Petugas Laboratorium: seseorang yang bekerja di laboratorium dan bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai tugas teknis dan administratif yang mendukung kegiatan laboratorium. Peran mereka

bervariasi tergantung pada jenis laboratorium (misalnya, laboratorium ilmiah, laboratorium medis, laboratorium industri).

4. Pustakawan: seorang profesional yang bekerja di perpustakaan dan bertanggung jawab untuk mengelola koleksi buku, jurnal, dan sumber informasi lainnya, serta memberikan layanan informasi kepada pengguna perpustakaan. Pustakawan memiliki peran penting dalam memastikan aksesibilitas, pengelolaan, dan penyebaran informasi di perpustakaan. (Praselita 2013, 21-22).

Madrasah merupakan tempat di mana pengetahuan dan ilmu keislaman diajarkan, dan istilah "madrasah" berasal dari tradisi Islam (Irawan 2019). Madrasah memiliki posisi yang setara dengan lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, seperti Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Sekolah Kejuruan Walaupun secara etimologis kata "madrasa" mirip dengan "sekolah" dalam bahasa Arab, namun di Indonesia istilah "madrasah" mempunyai arti khusus untuk menyebut lembaga pendidikan Islam (Rouf 2016).

Menurut teori (Bernardin dan Russel 1993) keberhasilan kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok.. Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut teori Bernadin and Russel . Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja:

- a. Kualitas

Kualitas kerja karyawan merujuk pada tingkat keunggulan atau standar yang dicapai oleh suatu produk, layanan, atau proses. Kualitas sering kali dikaitkan dengan seberapa baik sesuatu memenuhi kebutuhan atau harapan pengguna atau standar tertentu.

- b. Kuantitas

Kuantitas kerja karyawan merujuk pada jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Ini adalah ukuran seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang diselesaikan oleh individu, kelompok, atau

organisasi. Kuantitas kerja sering kali digunakan sebagai salah satu indikator dalam menilai kinerja, produktivitas, dan efisiensi.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau memenuhi kewajiban dalam batas waktu yang telah ditentukan. Ini adalah aspek penting dalam banyak konteks, termasuk dunia kerja, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari. Ketepatan waktu mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan manajemen waktu yang efektif.


d. Efektivitas

Efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu tindakan, proses, atau metode mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Ini adalah ukuran sejauh mana sesuatu berfungsi secara efektif dalam mencapai sasaran atau memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas sering kali dikaitkan dengan hasil dan dampak, bukan hanya usaha atau proses yang dilakukan.

e. Kemandirian

Kemandirian merujuk pada kemampuan dan kebebasan seorang karyawan untuk menjalankan tugas, membuat keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa memerlukan pengawasan atau bimbingan yang terus-menerus dari atasan.

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI ERA DIGITAL		
Kepemimpinan Transformasional Variabel X		Kinerja Tenaga Kependidikan di Era Digital Variabel Y
Indikator: 1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intellectual stimulation</i> 4. <i>Individualized consideration</i> (<i>Bass & Avolio :1993</i>)		Indikator: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (<i>Bernardin and Russel, 1993:382</i>)

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Ha = Terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan di era digital di MAN se-Kota Bandung.

Ho = Tidak terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan di era digital di MAN se-Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Menurut Sartika Ayu Adiwantari, Wayan Bagia dan Ni Made Suci: (2019) dalam sebuah Jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu sama sama membahas kepemimpinan transformasional. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan saya teliti terdapat pada

		<p>variabel Y dimana yang menjadi fokus penelitian diatas yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) sedangkan penelitian yang saya akan teliti lebih fokus terhadap kinerja tenaga kependidikan.</p>
2.	<p>Didit Setyo Pambudi (2016) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediai”</p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini ialah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel X membahas kepemimpinan transformasional. Sedangkan Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada variabel Y membahas 2 variabel.</p>
3.	<p>Muhammad Alief Ramdhani & Nurul Indiwati (2021) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja</p>	<p>Diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SKM Indonesia yang berarti bahwa semakin intens penerapan kepemimpinan transformasional maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.</p>

		Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel X membahas Kepemimpinan Transformasional. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu pada focus penelitannya.
4.	M. Miftah dan Yayuk Fauziah (2020) dalam jurnal yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan”	Berdasarkan hasil penelitian, dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Taman. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu sama sama membahas kepemimpinan transformasional. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini bahwa penelitian ini bersifat deksriptif-kualitatif.