

# Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kolaboratif sebagai Pengungkit Kinerja Guru: Tinjauan Konseptual dalam Manajemen Pendidikan

**Author:**

Celine Yinnie<sup>1</sup>  
Farida Yuliaty<sup>2</sup>

**Affiliation:**

Universitas Sangga Buana  
YPKP<sup>1,2</sup>

**Corresponding email**

[celineyinnie@yahoo.com](mailto:celineyinnie@yahoo.com)<sup>1</sup>  
[farida.yuliaty@usbypkp.ac.id](mailto:farida.yuliaty@usbypkp.ac.id)<sup>2</sup>

**Histori Naskah:**

Submit: 2026-04-11  
Accepted: 2026-04-21  
Published: 2026-04-29



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

Kinerja guru merupakan faktor strategis dalam menentukan mutu pendidikan, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individual, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja yang berkembang di lingkungan sekolah. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kolaboratif sebagai pengungkit kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka naratif dengan menelaah berbagai sumber literatur, baik buku maupun artikel ilmiah, yang relevan dengan topik kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru. Analisis dilakukan melalui proses identifikasi, klasifikasi, dan sintesis konsep untuk membangun kerangka pemahaman yang komprehensif.

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting melalui kemampuan kepala sekolah dalam membangun visi yang jelas, memberikan keteladanan, memotivasi, menstimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual kepada guru. Di sisi lain, budaya kolaboratif memperkuat interaksi profesional melalui praktik berbagi pengetahuan, diskusi pemecahan masalah, serta pembelajaran kolektif yang berkelanjutan. Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta mendorong guru untuk bekerja lebih efektif, reflektif, adaptif, dan inovatif.

Implikasi kajian ini menegaskan bahwa kepala sekolah perlu berperan sebagai agen perubahan yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada penguatan budaya kerja kolaboratif yang partisipatif dan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui integrasi kepemimpinan yang visioner dan lingkungan kerja yang suportif.

**Kata kunci:** Budaya Kolaboratif; Kepala Sekolah; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru; Manajemen Pendidikan.

## Pendahuluan

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga mengelola pembelajaran, menyesuaikan strategi dengan kebutuhan peserta didik, serta menjaga keberlanjutan mutu belajar di sekolah. Karena itu, kinerja guru tidak dapat dipahami semata-mata sebagai hasil dari kompetensi individual, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, terutama kepemimpinan kepala sekolah dan

---

budaya kerja yang berkembang di lingkungan sekolah (Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017), Schein, E. H. (2010)

Di era globalisasi dan transformasi digital, sekolah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan. Kepala sekolah tidak lagi hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran dan agen perubahan. menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang relevan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi bawahan. Selain itu, budaya kolaboratif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepala sekolah memiliki posisi strategis karena berperan tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang menentukan arah perubahan sekolah. Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan agar sekolah mampu merespons tuntutan mutu, perubahan kurikulum, dan dinamika pendidikan di era digital. Salah satu pendekatan yang relevan adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan visi yang jelas, keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap kebutuhan individu anggota organisasi Mulyasa, E. (2013), Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Melalui pendekatan ini, kepala sekolah dapat membangun komitmen guru, mendorong inovasi, dan memperkuat orientasi kerja yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran.

Selain kepemimpinan, budaya kolaboratif juga menjadi unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya kolaboratif menunjukkan adanya kebiasaan kerja bersama, saling percaya, berbagi praktik baik, dan tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam lingkungan yang kolaboratif, guru tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling mendukung dalam memecahkan masalah pembelajaran, mengembangkan kompetensi profesional, dan mengevaluasi praktik kerja secara bersama (Sergiovanni, T. J. 2001., Schein, 2010). Kondisi ini penting karena kinerja guru cenderung berkembang lebih optimal ketika sekolah menyediakan ruang interaksi yang produktif dan mendukung pembelajaran profesional berkelanjutan.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif memiliki hubungan yang saling menguatkan. Kepala sekolah yang mampu menghadirkan visi, keteladanan, dan dukungan profesional akan lebih mudah membentuk budaya kerja yang terbuka dan partisipatif. Sebaliknya, budaya kolaboratif yang kuat akan memperbesar dampak kepemimpinan karena gagasan, nilai, dan arah perubahan tidak berhenti pada instruksi formal, tetapi hidup dalam praktik keseharian warga sekolah. Sinergi keduanya menjadi penting karena peningkatan kinerja guru pada dasarnya tidak hanya membutuhkan sistem kerja yang jelas, tetapi juga iklim relasional yang sehat dan mendukung.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Di sisi lain, budaya kolaboratif juga dilaporkan berkontribusi terhadap meningkatnya komitmen, kreativitas, dan kualitas pembelajaran guru. Namun, pembahasan mengenai kedua variabel tersebut sering kali masih dilakukan secara terpisah. Padahal, dalam praktik manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kolaboratif bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku kerja guru. Oleh karena itu, diperlukan telaah konseptual yang menempatkan keduanya dalam satu kerangka yang utuh untuk menjelaskan bagaimana kinerja guru dapat ditingkatkan secara lebih berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam artikel ini adalah: bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kolaboratif berperan dalam meningkatkan kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan? Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk menjelaskan secara konseptual hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan kinerja guru, serta menegaskan implikasinya bagi pengelolaan sekolah yang efektif.

### **Studi Literatur**

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi, memberi inspirasi, menjadi teladan, serta mendorong pengembangan potensi anggota organisasi. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks sekolah, dimensi tersebut relevan karena kepala sekolah dituntut tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga menggerakkan guru agar memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Yukl (2013) menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu memengaruhi bawahan melalui visi yang kuat dan dukungan terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan Hoy dan Miskel (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan berperan penting dalam membentuk iklim organisasi sekolah. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk bekerja secara lebih profesional.

Budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam kinerja guru. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk dari nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Dalam lingkungan sekolah, budaya kolaboratif tampak melalui kebiasaan berbagi pengetahuan, diskusi antarguru, kerja sama dalam menyelesaikan masalah pembelajaran, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Sergiovanni (2001) menekankan bahwa sekolah yang efektif membutuhkan komunitas profesional yang dibangun atas dasar kepercayaan, tanggung jawab bersama, dan komitmen terhadap tujuan pendidikan.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa perilaku organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya kerja, motivasi, dan hubungan antaranggota organisasi. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja. Guru yang berada dalam budaya kolaboratif cenderung memiliki kesempatan lebih besar untuk bertukar pengalaman, memperbaiki praktik pembelajaran, dan meningkatkan kualitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Addin, Kejora, dan Kosim (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Rifa'i (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Selanjutnya, Sukerti dan Sudianing (2023) menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, dukungan, dan penguatan komitmen kerja.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif memiliki keterkaitan yang saling memperkuat. Kepemimpinan transformasional memberikan arah, inspirasi, dan dukungan bagi guru, sedangkan budaya kolaboratif menyediakan ruang bagi guru untuk bekerja sama, berbagi praktik baik, dan mengembangkan pembelajaran secara berkelanjutan. Oleh karena

itu, keduanya dapat dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan.

## **Metode Penelitian**

Artikel ini menggunakan pendekatan kajian pustaka naratif untuk menelaah secara konseptual hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya kolaboratif, dan kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena tujuan artikel bukan untuk menguji hipotesis secara statistik, melainkan untuk menyusun sintesis teoritis dari berbagai sumber yang relevan.

Sumber literatur dalam artikel ini terdiri atas buku rujukan utama dan artikel ilmiah yang membahas kepemimpinan transformasional, budaya organisasi atau budaya kolaboratif, kinerja guru, serta manajemen pendidikan. Literatur dipilih secara purposif berdasarkan tiga kriteria. Pertama, sumber memiliki relevansi langsung dengan topik pembahasan. Kedua, sumber berasal dari karya yang memiliki landasan teoretis kuat, seperti buku akademik dan artikel pada jurnal ilmiah. Ketiga, sumber dipilih karena memuat konsep, temuan, atau argumentasi yang mendukung analisis hubungan antarvariabel dalam artikel ini.

Secara keseluruhan, kajian ini menggunakan 17 sumber rujukan, yang terdiri atas 8 buku dan 9 artikel/jurnal/hasil penelitian. Buku digunakan terutama untuk memperkuat landasan konseptual mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku organisasi, dan manajemen pendidikan. Sementara itu, artikel ilmiah digunakan untuk melengkapi pembahasan dengan temuan-temuan yang berkaitan dengan kinerja guru dan praktik kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan pendidikan.

Tahap analisis dilakukan melalui beberapa langkah. Pertama, penulis mengidentifikasi literatur yang relevan dengan fokus artikel. Kedua, literatur yang terpilih dibaca secara mendalam dan dikelompokkan ke dalam tema-tema utama, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya kolaboratif, dan kinerja guru. Ketiga, setiap tema dianalisis dengan cara membandingkan persamaan, perbedaan, dan keterkaitan antargagasan. Keempat, hasil analisis tersebut disintesiskan untuk membangun argumentasi konseptual yang koheren mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kolaboratif sebagai pengungkit kinerja guru. Dengan prosedur tersebut, hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran konseptual yang sistematis serta menjadi dasar bagi penelitian empiris lanjutan maupun rujukan dalam pengembangan kebijakan sekolah.

## **Hasil**

### **Kepemimpinan transformasional kepala sekolah**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipahami sebagai kemampuan pemimpin untuk menggerakkan warga sekolah melalui visi yang meyakinkan, keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Yukl, 2013; Bass & Riggio, 2006). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan arah kerja yang jelas, mendorong inovasi pembelajaran, serta memberikan dukungan profesional kepada guru.

Sejumlah hasil penelitian yang dikaji menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Asep Ahmad Rifa'i (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu Sukrti and Sudianing (2023) menegaskan bahwa penerapan empat dimensi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dapat mendukung peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian Addin et al., (2020) juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja guru.

### Budaya kolaboratif di sekolah

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa budaya kolaboratif merupakan unsur penting dalam kehidupan organisasi sekolah. Budaya kolaboratif tercermin dalam praktik berbagi pengetahuan, diskusi pemecahan masalah, pengambilan keputusan bersama, dan pembelajaran profesional kolektif. Dalam konteks pendidikan, budaya ini dapat diwujudkan melalui forum seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), *lesson study*, dan *professional learning community* (PLC).

Kajian yang ditelaah menunjukkan bahwa budaya kolaboratif berkontribusi pada tumbuhnya komitmen kerja guru. Hal ini tampak melalui keterlibatan guru dalam penyusunan visi dan misi bersama, partisipasi dalam rapat manajemen, kebiasaan bertukar gagasan, serta dukungan antarguru dalam menyelesaikan masalah pembelajaran. Budaya kolaboratif juga ditunjukkan melalui upaya membangun kepercayaan, komunikasi dua arah, dan pemberian kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi aktif dalam program-program sekolah.

### Implikasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil sintesis, kinerja guru tampak dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif. Kinerja guru dalam kajian ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi pembelajaran. Sintesis konsep dan implikasi manajerial dapat diringkas sebagai berikut:

**Tabel 1. Sintesis konsep dan implikasi manajerial**

Konsep	Fokus utama	Implikasi bagi sekolah
Kepemimpinan transformasional	Visi, keteladanan, dukungan individual, stimulasi intelektual	Guru memahami arah kerja dan lebih siap berinovasi
Budaya kolaboratif	Berbagi praktik baik, diskusi masalah, pembelajaran bersama	Terbangun rasa saling percaya dan komitmen kolektif
Kinerja guru	Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi pembelajaran	Pembelajaran lebih tertata, adaptif, dan berorientasi mutu

### Pembahasan

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kepala sekolah tidak cukup hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga harus mampu menjadi penggerak perubahan. Melalui visi yang jelas, keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, kepala sekolah dapat membentuk lingkungan kerja yang mendorong guru bekerja lebih terarah, inovatif, dan berkomitmen.

Selain itu, budaya kolaboratif terbukti memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional. Kolaborasi bukan sekadar kegiatan formal, tetapi menjadi budaya kerja yang memungkinkan guru saling belajar, berbagi praktik baik, dan menyelesaikan masalah secara bersama. Dalam budaya seperti ini, guru tidak bekerja sendiri, tetapi menjadi bagian dari komunitas profesional yang saling mendukung. Karena itu, budaya kolaboratif berfungsi sebagai kondisi yang memperbesar dampak positif kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif bersifat saling menguatkan. Kepala sekolah yang menunjukkan perilaku terbuka, partisipatif, dan suportif akan lebih mudah

membangun norma kerja kolaboratif. Sebaliknya, budaya kolaboratif yang telah terbentuk akan membuat visi dan arahan kepala sekolah lebih mudah diterjemahkan ke dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kualitas pemimpin, tetapi juga oleh kualitas interaksi dan budaya kerja di sekolah.

Jika dikaitkan dengan manajemen pendidikan, kedua konsep tersebut bekerja melalui beberapa jalur. Pertama, keduanya meningkatkan motivasi internal guru karena guru merasa dihargai, didukung, dan dipercaya. Kedua, keduanya memperbaiki koordinasi organisasi, sehingga tugas dan tanggung jawab menjadi lebih jelas. Ketiga, keduanya mendorong pembelajaran organisasi, yaitu kemampuan sekolah untuk belajar dari pengalaman dan memperbaiki praktik secara berkelanjutan. Dalam perspektif ini, kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif merupakan dua pengungkit yang penting bagi terciptanya sekolah yang efektif.

Namun demikian, implementasi kedua konsep tersebut tidak selalu berjalan otomatis. Kepemimpinan transformasional dapat kehilangan makna apabila visi kepala sekolah tidak diterjemahkan ke dalam perilaku yang konsisten. Demikian pula, budaya kolaboratif dapat berhenti pada slogan apabila tidak didukung oleh waktu, forum diskusi, mekanisme tindak lanjut, dan sistem supervisi yang jelas. Oleh karena itu, keberhasilan penerapannya membutuhkan disiplin manajerial, komunikasi yang berkelanjutan, dan penguatan komitmen seluruh warga sekolah.

Dalam konteks ini, peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan melalui kombinasi pendekatan struktural dan relasional. Pendekatan struktural mencakup kebijakan, jadwal, indikator kerja, supervisi, dan sistem umpan balik. Sementara itu, pendekatan relasional mencakup kepercayaan, komunikasi, empati, partisipasi, dan penghargaan terhadap kontribusi guru. Sekolah yang mampu menyeimbangkan kedua pendekatan tersebut akan memiliki peluang lebih besar untuk membangun iklim kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

## Kesimpulan

Artikel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kolaboratif merupakan dua unsur yang saling berkaitan dalam mendorong kinerja guru. Kepemimpinan transformasional memberi arah, motivasi, dan dorongan perubahan, sedangkan budaya kolaboratif memperkuat kerja sama, pembelajaran bersama, dan penyelesaian masalah secara kolektif. Sinergi keduanya membentuk iklim kerja sekolah yang lebih sehat dan mendukung kinerja guru yang lebih konsisten. Implikasi kajian ini menegaskan bahwa kepala sekolah perlu berperan bukan hanya sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai penggerak budaya kerja yang partisipatif dan suportif. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui perpaduan kepemimpinan yang visioner dan lingkungan kerja yang kolaboratif. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan empiris agar hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya kolaboratif, dan kinerja guru dapat diuji secara lebih spesifik pada berbagai konteks sekolah.

## Referensi

- Addin, F. N., Kejora, M. T. B., & Kosim, A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH GHAYATUL JIHAD KABUPATEN KARAWANG. *Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Asep Ahmad Rifa'i. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Program Studi Magister Administrasi Universitas Galuh. Jl.

- 
- R.E Pendidikan, Program Pascasarjana, Martadinata No. 150 Ciamis 46251 Provinsi Jawa Barat, Indonesia.
- Azrial Rizky Al Ubaid's & Syunu Trihantoyo, (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran di Thailand. Universitas Negeri Surabaya
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2021). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship: A reflective practice perspective*. Allyn & Bacon.
- Siemze Joen, S.Pd., M.Pd. dkk. (2022). KINERJA GURU Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Cetakan: Pertama November 2022
- Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP NEGERI 3 SINGARAJA. *Locus*, 15(1), 106–120. <https://doi.org/10.37637/locus.v15i1.1241>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.