



Research Article

## Perbandingan Model Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional pada Ektrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar

Alsri Nurcahya<sup>1</sup>, Ohib Muhibburrohman<sup>2</sup>, Anis Zohriah<sup>3</sup>

1. UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

E-mail: [232625226.alsri@uinbanten.ac.id](mailto:232625226.alsri@uinbanten.ac.id) 

2. UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

E-mail: [232625233.ohib@uinbanten.ac.id](mailto:232625233.ohib@uinbanten.ac.id)

3. UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

E-mail: [anis.zohriah@uinbanten.ac.id](mailto:anis.zohriah@uinbanten.ac.id)



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : May 05, 2024

Revised : September 12, 2024

Accepted : October 27, 2024

Available online : February 17, 2025

**How to Cite:** Alsri Nurcahya, Ohib Muhibburrohman and Anis Zohriah (2025) "Comparison of Transactional and Transformational Leadership Models in Scout Extracurriculars at SMA Negeri 1 Leuwidamar", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(1), pp. 1529–1544. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i1.1317.

**Comparison of Transactional and Transformational Leadership Models in Scout Extracurriculars at SMA Negeri 1 Leuwidamar**

**Abstract.** Leadership is a crucial aspect of organizational dynamics, affecting individual performance, motivation, and development within it. What will be studied in this literature is the comparison of transactional and transformational leadership on the scout extracurricular at 1 Leuwidamar State High School. Transactional leadership focuses on exchanges between leaders and members, with an emphasis on supervision, incentives, and sanctions, while transformational leadership emphasizes the development of shared vision, motivating through inspiration, intellectual stimulation, and individual attention. The aim of this literature is to find out the differences between these two models of leadership in the context of practical application, their impact on extracurricular performance, as well as their implications for managing change and creating a sustainable work culture in the scout extracurricular at 1 Leuwidamar State High School. The method used in this research is qualitative research with the Field Research approach. In this case, the author conducted field research on Scout Extracurricular at Leuwidamar State High School 1, which relates to the comparison of transactional and transformational leadership models. Thus, both models also have context and need within the organization to find an optimal balance between maintaining stability and stimulating change in leading an institution. The results of both models can provide valuable insights in developing effective and adaptive leadership strategies, as well as having a significant impact on State High School 1 Leuwidamar.

**Keywords:** Leadership Models; Transactional; Transformational

**Abstrak.** Kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam dinamika organisasi, memengaruhi kinerja, motivasi, dan perkembangan individu didalamnya. Hal yang akan dikaji dalam literatur ini yakni perbandingan kepemimpinan transaksional dan transformasional pada Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan anggota, dengan penekanan pada pengawasan, insentif, dan sanksi. Sementara itu kepemimpinan transformasional menekankan pada pengembangan visi bersama, memotivasi melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Tujuan dari literatur ini yaitu untuk mengetahui perbedaan kedua model kepemimpinan ini dalam konteks aplikasi praktis, dampaknya terhadap kinerja ekstrakurikuler, serta implikasinya dalam mengelola perubahan dan menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan pada Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan Field Research. Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian lapangan pada Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar yang berkaitan dengan perbandingan model kepemimpinan transaksional dan transformasional. Demikian, kedua model ini juga memiliki konteks dan kebutuhan dalam organisasi untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara pemeliharaan stabilitas dan stimulasi perubahan dalam memimpin sebuah lembaga. Hasil dari kedua model tersebut dapat memberikan wawasan yang berharga dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan adaptif, juga memberikan dampak yang signifikan pada lembaga pendidikan SMA Negeri 1 Leuwidamar.

**Kata Kunci:** Model Kepemimpinan, Transaksional, Transformasional

## PENDAHULUAN

SMA Negeri 1 Leuwidamar merupakan lembaga pendidikan yang memiliki program kegiatan atau biasa disebut dengan ekstrakurikuler yang didalamnya fokus dalam bidang kepemimpinan, yaitu Ekstrakurikuler Pramuka. Pramuka merujuk pada kegiatan kesiswaan yang berfokus pada pengembangan diri siswa, karakter, hingga pelatihan kepemimpinan. Tujuan dari adanya ekstrakurikuler tersebut adalah untuk membantu para peserta didik memahami, dan mengamalkan bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik, lagi profesional. Kegiatan Pramuka dapat mencakup

berbagai aspek, seperti latihan gabungan, pendidikan karakter, keterampilan praktis, kemandirian, penghargaan terhadap alam, keragaman dan toleransi, kesehatan, kegiatan kreatif, hingga latihan kepemimpinan dan kerjasama. Pramuka juga dapat menjadi tempat untuk pengurus dan anggotanya berbagi pengalaman, saling mendukung, dan mengembangkan kualitas diri sebagai individu yang memiliki jiwa kepemimpinan. Pramuka ini, bertujuan untuk membentuk individu yang memiliki pondasi kepemimpinan yang baik. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam rumpun ilmu kepemimpinan manajemen pendidikan, terdapat dua jenis model kepemimpinan yang ditemukan pada Ektrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar, yaitu Model Kepemimpinan Transaksional dan Model Kepemimpinan Transformasional.

Model kepemimpinan transaksional dan transformasional menjadi dua paradigma yang dominan dalam kajian literatur ini. Kedua model ini menawarkan pandangan yang berbeda mengenai bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota dan mencapai tujuan dari program kerja kepramukaan. Pemahaman yang mendalam tentang kedua model ini memungkinkan para pemimpin untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan adaptif sesuai dengan konteks organisasi yang berubah dengan cepat. Model kepemimpinan transaksional menekankan pada pertukaran antara pemimpin dan anggota tim, di mana pemimpin memberikan insentif kepada anggota untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin transaksional berfokus pada pemantauan kinerja, penggunaan sistem penghargaan dan sanksi, serta penegakan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Sementara itu, model kepemimpinan transformasional menekankan pada pengembangan visi-misi, dan memotivasi. Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif dengan menanamkan semangat, komitmen, dan inovasi di antara anggota tim. Dalam pandangan yang lebih luas, pemahaman yang komprehensif tentang model kepemimpinan transaksional dan transformasional tidak hanya bermanfaat bagi pemimpin dalam mengelola tim dan mencapai tujuan dan berkelanjutan. Dengan memahami perbedaan dan kemungkinan sinergi antara kedua model ini, pemimpin dapat mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan dinamika yang kompleks, menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa terlibat, termotivasi, dan memiliki kesempatan untuk beraktualisasi secara profesional dan pribadi.

Literatur yang mengkaji mengenai dua model kepemimpinan ini telah banyak dilakukan, penelitian pertama dilakukan oleh Ayu Kartika Sari, Pada Tahun 2019, mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap pengembangan karir anggota kepolisian, hasil dari kajian ini yaitu menunjukkan bahwa secara simultan hasil yang diperoleh dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap pengembangan karir lebih besar proses memengaruhinya terhadap pengembangan karir anggota kepolisian di Kantor Ditlantas Polda Sulawesi Selatan<sup>1</sup>. Azhar Rizaldy, 2021, mengkaji

---

<sup>1</sup> Ayu Kartika Sari, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR ANGGOTA KEPOLISIAN DI KANTOR DITLANTAS POLDA SULAWESI SELATAN," *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab 1*,

mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan<sup>2</sup>. Kajian literatur berikutnya, Puti Tahira Amalia, 2022. Meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja<sup>3</sup>. Andi Amalia Tenri Sali Gani, 2020. Meneiliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating<sup>4</sup>.

Terdapat juga, Della Irachmi Santi, 2021. Mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>5</sup>. Serta, Rohmah Azzahra, 2020. Meneliti tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hasil dari penelitian ini adalah adanya sikap kepemimpinan kepala sekolah dengan pembuktian adanya kedisiplinan, wibawa, ketegasan dalam berpendapat, kepedulian terhadap lingkungan, komunikasi yang terbuka, mengutamakan *team work* dalam setiap kegiatan, menerapkan kata-kata mutiara yang memfokuskan visi dan misi sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung<sup>6</sup>.

Berdasarkan beberapa kajian literatur di atas, belum terdapat bahasan mengenai perbandingan kepemimpinan transaksional dan transformasional pada ekstrakurikuler Pramuka. Demikian fokus penelitian ini yaitu menganalisis

---

no. 1 (2019): 2019, [http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com\\_dbook&task=readonline&book\\_id=13650&page=73&chckhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA](http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chckhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA).

<sup>2</sup> Azhar Rizaldi, *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN*, 2021.

<sup>3</sup> Puti Tahira Amalia, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (KASUS PADA PENGADILAN NEGERI TAKALAR)," *Tesis*, no. 8.5.2017 (2022): 2003–2005, [www.aging-us.com](http://www.aging-us.com).

<sup>4</sup> Uswatun Qasanah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 1 (2020): 127.

<sup>5</sup> Rachman and Sedarmayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari'ah (Studi Pada Pematangan Sapi Z Beef Indonesia)," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (2018): 10–27.

<sup>6</sup> R AZZAHRA, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sma Al Kautsar Bandar Lampung," *skripsi UIN Raden Intan Lampung manajemen pendidikan islam* (2020): 1–69, [http://repository.radenintan.ac.id/11190/1/SKRIPSI\\_2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/11190/1/SKRIPSI_2.pdf).

kepemimpinan transaksional dan karakteristiknya, mengetahui perbedaan kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional. Sedangkan fokus utama analisa lapangan mengenai perbandingan kepemimpinan transaksional dan transformasional pada ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar. Maka kebaharuan (*Novelty*) dari penelitian ini yakni analisa dari aspek perbandingan kepemimpinan transaksional dan transformasional, sehingga kajian mengenai hal ini, perlu dilakukan untuk menambah khazanah keilmuan. Harapannya, perbandingan kedua model kepemimpinan ini dapat menjadi hal yang efektif dan efisien dalam proses implementasinya terhadap lembaga/organisasi ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar, menjadi role model untuk anggota tim, serta membawa kemajuan terhadap struktural yang ada didalamnya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjenis kualitatif, dengan penelitian lapangan *field research*<sup>7</sup>. Untuk dapat mengetahui perbandingan model kepemimpinan transaksional dan transformasional di SMA Negeri 1 Leuwidamar, maka sumber data diperoleh menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi<sup>8</sup>. Fokus kajian dalam penelitian ini adalah: (1) Menganalisis kepemimpinan transaksional dan karakteristiknya; (2) Menganalisis kepemimpinan transformasional, dan karakteristiknya; (3) Dimensi kepemimpinan transformasional; (4) Perbedaan kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional; (5) Serta hasil analisa perbandingan kepemimpinan transaksional dan transformasional pada Ektrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar. Adapun analisis data dilakukan dengan menganalisa teori yang berkaitan dengan teks dan menghubungkannya dengan literatur-literatur yang diamati, sehingga memungkinkan pemahaman yang sesuai dengan fokus penelitian yang sudah dijelaskan di atas<sup>9</sup>.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan transaksional secara umum mengacu pada pendekatan kepemimpinan di mana hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan pada pertukaran transaksi yang jelas dan terdefinisi<sup>10</sup>. Dalam model ini, pemimpin menggunakan insentif dan sanksi untuk memotivasi pengikut dalam mencapai

---

<sup>7</sup> Dimas Assyakurrohim et al., "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1-9.

<sup>8</sup> Mohammad Mulyadi, "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]," *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 15, no. 1 (2019): 128-138.

<sup>9</sup> et. al. Sena Wahyu Purwanza, *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI* (CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=oCjKEAAAQBAJ>.

<sup>10</sup> Burhanudin and Agus Kurniawan, "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo," *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11, no. 1 (2020): 7-18, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>.

tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan ini sering kali melibatkan pemantauan kinerja yang ketat dan penggunaan sistem penghargaan atau hukuman sesuai dengan tingkat pencapaian atau ketidakpatuhan terhadap aturan dan prosedur<sup>11</sup>. Ciri utama dari kepemimpinan transaksional adalah adanya pemahaman yang jelas antara pemimpin dan pengikut mengenai apa yang diharapkan dari masing-masing pihak. Pemimpin menetapkan tujuan, standar kinerja, dan ekspektasi yang jelas, sedangkan anggota tim diharapkan untuk memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan instruksi dan arahan yang diberikan oleh pemimpin<sup>12</sup>.

Kepemimpinan transaksional sering kali terkait dengan situasi atau konteks di mana tugas-tugas atau pekerjaan memiliki sifat yang rutin dan terstruktur dengan baik. Dalam lingkungan semacam ini, pendekatan transaksional dapat efektif dalam memastikan kepatuhan terhadap prosedur, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>13</sup>.

Meskipun demikian, pendekatan ini cenderung kurang efektif dalam mendorong inovasi, kreativitas, dan pengembangan jangka panjang. Hal ini dikarenakan fokus dalam pendekatan ini lebih pada pertukaran transaksi yang bersifat jangka pendek dan kurang pada pengembangan hubungan mendalam antara pemimpin dan anggota<sup>14</sup>.

### **Karakteristik Kepemimpinan Transaksional**

1. **Pertukaran Transaksi:** Kepemimpinan transaksional didasarkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin memberikan insentif atau sanksi kepada pengikut sebagai imbalan atas pencapaian tujuan tertentu atau kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi.
2. **Klarifikasi Peran dan Tugas:** Pemimpin transaksional cenderung menyediakan arahan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari pengikut dalam hal tugas, tanggungjawab, dan standar kinerja. Hal ini membantu memastikan pemahaman yang jelas mengenai peran dan ekspektasi masing-masing pihak
3. **Penggunaan Insentif dan Sanksi:** Pemimpin transaksional menggunakan insentif seperti penghargaan, promosi, atau pengakuan, seerta sanksi seperti teguran atau penurunan status, untuk memotivasi atau mengarahkan perilaku anggota tim sesuai dengan kepentingan lembaga.

---

<sup>11</sup> Rafie Zaidan Prayuda, "Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta," *International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)* 03, no. 01 (2022): 24–28, <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/96/58>.

<sup>12</sup> Linda Suprihatin and Denok Sunarsi, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan," *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021): 78–86.

<sup>13</sup> Opan Arifudin et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang," *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 2 (2020): 157–163.

<sup>14</sup> Wenny Desty Febrian et al., "Analisis Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen Dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review)," *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi STI&K (SeNTIK)* 7, no. 1 (2023): 2581–2327.

4. Pemantauan Kinerja: Pemimpin transaksional cenderung melakukan pemantauan yang ketat terhadap kinerja anggota tim untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat melibatkan pemantauan kualitas, produktivitas, atau kepatuhan terhadap prosedur tertentu.
5. Orientasi pada Tugas: Kepemimpinan transaksional sering kali lebih berorientasi pada pencapaian tujuan-tujuan tugas yang spesifik daripada pengembangan hubungan interpersonal yang mendalam antara pemimpin dan anggota tim<sup>15</sup>.
6. Ketergantungan Pada Struktur: Umumnya mengandalkan struktur organisasi yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Pemimpin dan anggota tim berperan dalam kerangka kerja yang terstruktur, di mana tugas-tugas, peran, dan tanggungjawab telah ditetapkan.
7. Reaktif Terhadap Masalah: pemimpin transaksional cenderung bereaksi terhadap masalah atau situasi yang muncul dengan memberikan insentif atau sanksi yang sesuai untuk mengatasi atau memperbaiki masalah tersebut<sup>16</sup>.

### **Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan Transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memengaruhi dan menginspirasi anggotanya melalui pengembangan visi bersama, memotivasi melalui inspirasi, memberikan stimulasi intelektual, dan memberikan perhatian individual kepada anggota tim<sup>17</sup>. Dalam model ini, pemimpin bertujuan untuk menciptakan perubahan yang positif dan berkelanjutan dalam organisasi dengan mengilhami dan menggerakkan pengikut untuk mencapai potensi maksimal mereka<sup>18</sup>.

Pemimpin transformasional mengembangkan visi yang jelas dan inspiratif untuk lembaga/organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai yang dipegang bersama<sup>19</sup>. Model kepemimpinan ini juga menggunakan kehadirannya, kata-kata, dan tindakan untuk menginspirasi dan menggerakkan anggotanya. Mendorong dan memberikan penghargaan, serta mengakui pencapaian anggotanya untuk memaksimalkan potensi yang mereka miliki<sup>20</sup>.

Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pertumbuhan dan pengembangan individu, yang mana

---

<sup>15</sup> Bagus Rachmad Saputra et al., "Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan," *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, no. 2005 (2019): 24.

<sup>16</sup> Wenny Desti Febrian et al., "Transactional Leadership: Employee Performance and Organizational Performance (Literature Review)," *East Asian Journal of Multidisciplinary Research* 2, no. 3 (2023): 1129–1142.

<sup>17</sup> Iqbal Hidayatsyah Noor and Dartim Dartim, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul," *Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices* 5, no. 1 (2021): 68–84.

<sup>18</sup> Helmi Buyung Aulia Safrizal, "Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai," *Journal Angewandte Chemie* 2, no. 1 (2021): 1–65.

<sup>19</sup> L Makmuriana, *Kepemimpinan Transformasional* (Penerbit NEM, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=3GxXEAQAQBAJ>.

<sup>20</sup> S.T.S.P.I.M.S.I. Hj. Nining Khurrotul Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren* (Jakad Media Publishing, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=5c46EAAAQBAJ>.

memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan, dan menambah pengalaman<sup>21</sup>. Selain itu, pemimpin dalam model ini meminta anggotanya untuk berfikir kreatif, mereka juga menciptakan lingkungan di mana gagasan baru didukung dan dihargai, menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif, menghargai perbedaan perspektif, dan membangun hubungan kuat antar anggota<sup>22</sup>.

### **Empat Dimensi kepemimpinan Transformasional**

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): Dimensi ini membahas bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi contoh yang dihormati dan diikuti oleh anggotanya. Pemimpin yang berhasil dalam dimensi ini memancarkan nilai-nilai yang inspiratif, kepercayaan, dan integritas. Pemimpin memberikan contoh kepada anggotanya, dan saling menghargai.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang menginspirasi): Dimensi ini, pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi anggotanya melalui mengembangkan tujuan yang menarik dan menginspirasi. Pemimpin mampu menyampaikan tujuan yang menantang dan memotivasi, serta mendorong semangat dan komitmen tim untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama<sup>23</sup>.
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Dimensi ini menekankan kemampuan pemimpin untuk memotivasi pengikutnya untuk berfikir kreatif, menghasilkan ide-ide baru, dan menemukan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi. Pemimpin tipe ini juga mendorong dan senang akan diskusi terbuka, memicu anggota untuk berfikir kritis, dan menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru, didukung dan dihargai.
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual): Dimensi ini menunjukkan bagaimana seorang pemimpin memperhatikan dan menghargai kebutuhan, keinginan, dan kemajuan setiap anggota timnya. Pemimpin yang berfokus pada dimensi ini akan memahami dan menghargai perbedaan, dan memberikan dukungan, bimbingan, dan kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kebutuhan setiap anggota tim<sup>24</sup>.

### **Karakteristik/Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja secara keseluruhan, dan mempromosikan

---

<sup>21</sup> Leni Nurmiyanti and Bach Yunof Candra, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini," *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019): 13–24.

<sup>22</sup> Luthfi Akbar and Nani Imaniyati, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (2019): 176.

<sup>23</sup> El Roy Crews, Marissa Brouwers, and Jan C. Visagie, "Transformational and Transactional Leadership Effects on Communication Styles," *Journal of Psychology in Africa* 29, no. 5 (2019): 421–428.

<sup>24</sup> N Fika, A Fauzi, and A Zohriah, "Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Aliyah," *Journal on Education* 05, no. 04 (2023): 16730–16736, <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2857> <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2857/2432>.



perkembangan pribadi dan profesional. Berikut adalah beberapa karakteristik atau indikator dari kepemimpinan transformasional:

1. Visi yang Jelas: Pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat tentang masa depan dan mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas dan meyakinkan kepada tim atau lembaga<sup>25</sup>.
2. Kepedulian terhadap Individu: Pemimpin peduli terhadap kebutuhan dan aspirasi individu dalam tim. Mendengarkan, memberikan dukungan, dan memotivasi anggota tim untuk meraih potensi terbaik mereka.
3. Memotivasi dan Menginspirasi: Mampu menginspirasi dan memotivasi orang-orang disekitarnya, mereka menggunakan keberanian, kepercayaan diri, dan kejelasan visi untuk memicu semangat dan dedikasi dalam mencapai tujuan bersama<sup>26</sup>.
4. Model Peran: Mereka bertindak sebagai *role model* peran yang baik bagi orang lain. Sikap dan perilaku mereka sesuai dengan nilai-nilai yang diadvokasikan, dan menjadi contoh yang patut ditiru oleh anggota tim.
5. Pemberdayaan: Memberdayakan orang lain dengan memberikan otonomi. Tanggungjawab, dan kepercayaan. Pemimpin memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan individu dengan memberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan<sup>27</sup>.
6. Komunikator yang Efektif: Mampu mengkomunikasikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas dan meyakinkan kepada seluruh tim
7. Inovatif dan Kreatif: Cenderung berpikiran terbuka terhadap ide-ide baru dan berinovasi dalam pendekatan, untuk menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan.
8. Memelihara Budaya Keterbukaan dan Keterlibatan: Mereka membangun lingkungan di mana ide-ide dan masukan dari semua anggota tim dihargai<sup>28</sup>.
9. Mengelola Perubahan: Efektif dalam mengelola perubahan dan tantangan. Mampu menavigasi organisasi melalui perubahan yang kompleks, mengatasi hambatan, dan menginspirasi orang lain untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang
10. Menciptakan Komunitas yang Solid: Membangun ikatan yang kuat antara anggota tim, menciptakan rasa solidaritas dan kebersamaan yang memungkinkan kolaborasi yang efektif dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> Kusmaryati Dwi Rahayu and Nur Cahya, "Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan Bank Bpd Daerah Istimewa Yogyakarta Cabang Senopati," *Upajiw Dewantara* 6, no. 1 (2022): 1–10.

<sup>26</sup> Jany Fitria Khoirunnisa, Aswin Nurjanah, and Farid Setiawan, "Kepemimpinan Ideal Dalam Perspektif Pendidikan Islam," *Anwarul* 3, no. 1 (2023): 105–115.

<sup>27</sup> Budi, "Kepemimpinan Transformasional Di Era Paska Pandemi," *Www.Kompas.Com* 4, no. 2 (2023): 131–148.

<sup>28</sup> Arifudin et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang."

<sup>29</sup> Samsudin Samsudin IAI Sunan Giri Ponorogo and Suci Midsyahri Azizah, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam," *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN: 2745-4584)* 1, no. 2 (2021): 68–77.

## Perbedaan Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional adalah dua pendekatan yang berbeda dalam konteks kepemimpinan. Berikut adalah perbedaan antara keduanya:

1. Fokus utama
  - a. Kepemimpinan Transaksional: Pemimpin menetapkan aturan, tugas, dan tujuan, dan anggota tim diharapkan untuk memenuhi harapan tersebut dalam pertukaran untuk imbalan atau pengakuan<sup>30</sup>.
  - b. Kepemimpinan Transformasional: Menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin mencoba untuk mengubah nilai-nilai, keyakinan, dan memotivasi anggota tim agar sesuai dengan visi yang diusung.
2. Gaya Komunikasi
  - a. Kepemimpinan Transaksional: Cenderung bersifat formal dan seringkali berlangsung dalam kerangka aturan dan tugas yang ditetapkan.
  - b. Kepemimpinan Transformasional: Bersifat inspirasional dan empatik, memotivasi anggota tim dengan cara meyakinkan dan membangkitkan semangat<sup>31</sup>.
3. Orientasi Terhadap Perubahan
  - a. Kepemimpinan Transaksional: Cenderung mempertahankan kerangka kerja yang ditetapkan. Perubahan terjadi secara incremental dan lebih diarahkan oleh kebutuhan atau permintaan yang spesifik<sup>32</sup>.
  - b. Kepemimpinan Transformasional: Lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, mencari Solusi baru, dan mengubah paradigma yang ada<sup>33</sup>.
4. Motivasi
  - a. Kepemimpinan Transaksional: Motivasi utamanya adalah eksternal, seperti imbalan finansial atau pengakuan atas pencapaian.
  - b. Kepemimpinan Transformasional: Motivasi utamanya lebih bersifat internal, di mana anggota tim termotivasi oleh visi yang diberikan oleh pemimpin,

---

<sup>30</sup> Adissya Maya Andara, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja," *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis* 1, no. 1 (2020): 1-14, <https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/view/93>.

<sup>31</sup> Mala Ulfiyah, Siti Saripah, and Encep Syarifudin, "Komunikasi Formal Dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi," *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 6619-6628.

<sup>32</sup> Mehmet Durnali, Şenol Orakci, and Tahmineh Khalili, "Fostering Creative Thinking Skills to Burst the Effect of Emotional Intelligence on Entrepreneurial Skills," *Thinking Skills and Creativity* 47 (2023): 101200, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1871187122002012>.

<sup>33</sup> Atilla Dilekçi and Halit Karatay, "The Effects of the 21st Century Skills Curriculum on the Development of Students' Creative Thinking Skills," *Thinking Skills and Creativity* 47 (2023): 101229, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1871187122002309>.

kepercayaan pada nilai-nilai yang diusung, dan rasa kepuasan pribadi dalam mencapai tujuan yang bermakna<sup>34</sup>.

5. Hubungan dengan Anggota Tim

- a. Kepemimpinan Transaksional: Hubungan lebih bersifat transaksional, di mana pertukaran antara pemimpin dan anggota didasarkan pada kebutuhan dan tujuan yang jelas.
- b. Kepemimpinan Transformasional: Hubungan lebih bersifat emosional dan berpusat pada kepercayaan, saling pengertian, dan kepedulian, pemimpin transformasional biasanya memiliki hubungan yang lebih dekat dan terlibat secara personal dengan anggota tim<sup>35</sup>.

**Hasil Perbandingan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional pada Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar**

**Tabel 1.1**

Temuan Perbandingan		
Aspek Kepemimpinan	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional
<b>Tujuan Kepemimpinan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus pada tugas yang ditetapkan pada tiap anggota</li> <li>2. Dapat mencapai tujuan kegiatan dengan jelas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan dan menjalankan visi-misi bersama</li> <li>2. Memberikan motivasi pada anggota kepramukaan</li> <li>3. Membuat perubahan dalam diri mereka dan kepentingan ekstrakurikuler</li> </ol>
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formal dan sesuai aturan yang telah ditetapkan</li> <li>2. Pemberian hadiah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menginspirasi anggota</li> <li>2. Memberikan arahan sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh anggotanya</li> </ol>
<b>Interaksi dengan Anggota</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih sering memberikan intruksi</li> <li>2. Melakukan pengawasan secara langsung</li> <li>3. Memberikan penilaian sesuai dengan capaian yang dilakukan oleh anggota</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pendekatan secara emosional dengan anggota</li> <li>2. Mendukung pengembangan pribadi anggota untuk mencapai visi-misi bersama</li> </ol>
<b>Pengembangan Anggota</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus pada pengembangan keterampilan anggota</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus pada pengembangan kepribadian</li> <li>2. Pengembangan keterampilan</li> </ol>

<sup>34</sup> Trang Thi Thu Nguyen et al., “Motivations behind Daily Preventative Household Food Waste Behaviours: The Role of Gain, Hedonic, Normative, and Competing Goals,” *Sustainable Production and Consumption* 43 (2023): 278–296, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352550923002555>.

<sup>35</sup> Çiğdem Aksu, Duygu Ayar, and Sebahat Kuşlu, “The Correlation of Intrapersonal Intelligence Levels of Nurses with Their Emotional Contagion and Caring Behaviours,” *Applied Nursing Research* 73 (2023): 151733, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189723000678>.

	2. Fokus pada pemenuhan tugas yang diberikan	3. Pengembangan pemahaman yang mendalam mengenai nilai-nilai yang terdapat pada kegiatan kepramukaan
<b>Respon Terhadap Perubahan</b>	Cenderung menjalankan tugas yang telah ditetapkan tanpa terlalu banyak inovasi	1. Beradaptasi dengan perubahan 2. Menciptakan peluang 3. Membuat rencana yang inovatif
<b>Pemecahan Masalah</b>	Cenderung menggunakan pendekatan yang berbasis pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan	1. Mendorong anggota berpikir kreatif 2. Mengeksplorasi solusi-solusi baru 3. Berkolaborasi

Berdasarkan penemuan di atas, hasil perbandingan kepemimpinan transaksional dan transformasional pada Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar memiliki pendekatan yang berbeda, namun saling melengkapi dalam konteks kepemimpinan pada ekstrakurikuler Pramuka. Pemimpin yang mengimplementasikan model transaksional dalam membantu memastikan tugas harian agar terlaksana dengan efisien, sementara pemimpin yang mengimplementasikan model transformasional memberikan dorongan yang kuat untuk pertumbuhan pribadi dan kolektif yang lebih mendalam.

## **KESIMPULAN**

Perbandingan antara model kepemimpinan transaksional dan transformasional pada Ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar adalah, kepemimpinan transaksional yang ditemukan lebih menekankan pada pemberian penghargaan, sedangkan kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada pengembangan visi-misi ekstrakurikuler untuk kepentingan bersama. Gaya komunikasi yang digunakan oleh kepemimpinan transaksional menggunakan komunikasi lebih tegas dan spesifik, sementara itu gaya kepemimpinan transformasional menggunakan gaya komunikasi persuasif dan memotivasi.

Kepemimpinan transaksional di sini ditemukan lebih berorientasi pada tugas dan tujuan jangka pendek, sedangkan kepemimpinan transformasionalnya lebih berorientasi pada visi jangka panjang. Pengaruh terhadap pengikut untuk kepemimpinan transaksional mendorong ketaatan dan kinerja melalui penghargaan dan hukuman. Sedang untuk kepemimpinan transformasional menghasilkan pengikut yang berkomitmen dan turut berinovasi. Terdapat juga respon terhadap perubahan dalam kepemimpinan transaksional, yakni cenderung menyesuaikan diri dengan perubahan situasional tanpa menginisiasi perubahan besar. Sedangkan kepemimpinan transformasional lebih suka menginisiasi perubahan, melihat tantangan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan inovasi.

Dengan demikian dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapatkan dalam analisis perbandingan kepemimpinan transaksional dengan transformasional yaitu, kepemimpinan transaksional lebih efektif dalam situasi-situasi di mana tujuan yang jelas dan kerangka kerja yang segera diperlukan dalam

pelaksanaan program kerja ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar. Sedangkan kepemimpinan transformasional lebih cocok untuk mendorong perubahan positif untuk jangka panjang, inovasi, dan pemberian motivasi guna pengembangan individu (anggota) yang terdapat pada ekstrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar secara keseluruhan. Keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, dan seorang pemimpin yang efektif, memadukan elemen-elemen dari kedua model ini sesuai dengan kebutuhan yang ekstrakurikuler.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Luthfi, and Nani Imaniyati. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (2019): 176.
- Aksu, Çiğdem, Duygu Ayar, and Sebahat Kuşlu. "The Correlation of Intrapersonal Intelligence Levels of Nurses with Their Emotional Contagion and Caring Behaviours." *Applied Nursing Research* 73 (2023): 151733. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189723000678>.
- Amalia, Puti Tahira. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (KASUS PADA PENGADILAN NEGERI TAKALAR)." *Tesis*, no. 8.5.2017 (2022): 2003–2005. [www.aging-us.com](http://www.aging-us.com).
- Andara, Adissya Maya. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis* 1, no. 1 (2020): 1–14. <https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/view/93>.
- Arifudin, Opan, Yayan Sofyan, Fenny Damayanti Rusmana, and Rahman Tanjung. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang." *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 2 (2020): 157–163.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhrum, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9.
- AZZAHRA, R. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sma Al Kautsar Bandar Lampung." *skripsi UIN Raden Intan Lampung manajemen pendidikan islam* (2020): 1–69. [http://repository.radenintan.ac.id/11190/1/SKRIPSI\\_2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/11190/1/SKRIPSI_2.pdf).
- Budi. "Kepemimpinan Transformasional Di Era Paska Pandemi." *Www.Kompas.Com* 4, no. 2 (2023): 131–148.
- Burhanudin, and Agus Kurniawan. "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11, no. 1 (2020): 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>.
- Crews, El Roy, Marissa Brouwers, and Jan C. Visagie. "Transformational and Transactional Leadership Effects on Communication Styles." *Journal of*

- Psychology in Africa* 29, no. 5 (2019): 421–428.
- Desti Febrian, Wenny, Mulyati, Lily, Muhammad Rajab, and Muhammad Thamrin AR. “Transactional Leadership: Employee Performance and Organizational Performance (Literature Review).” *East Asian Journal of Multidisciplinary Research* 2, no. 3 (2023): 1129–1142.
- Desty Febrian, Wenny, Ari Ji Apriani dan Muhamad Al Faruq Abdullah Universitas Dian Nusantara Tanjung Duren Barat II No, Grogol Jakarta Barat, Kata Kunci, Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, and Kepemimpinan Transaksional. “Analisis Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen Dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review).” *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi STI&K (SeNTIK)* 7, no. 1 (2023): 2581–2327.
- Dilekçi, Atilla, and Halit Karatay. “The Effects of the 21st Century Skills Curriculum on the Development of Students’ Creative Thinking Skills.” *Thinking Skills and Creativity* 47 (2023): 101229. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1871187122002309>.
- Durnali, Mehmet, Şenol Orakci, and Tahmineh Khalili. “Fostering Creative Thinking Skills to Burst the Effect of Emotional Intelligence on Entrepreneurial Skills.” *Thinking Skills and Creativity* 47 (2023): 101200. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1871187122002012>.
- Fika, N, A Fauzi, and A Zohriah. “Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Aliyah.” *Journal on Education* 05, no. 04 (2023): 16730–16736. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2857> <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2857/2432>.
- Hj. Nining Khurrotul Aini, S.T.S.P.I.M.S.I. *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Jakad Media Publishing, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=5c46EAAAQBAJ>.
- IAI Sunan Giri Ponorogo, Samsudin Samsudin, and Suci Midsyahri Azizah. “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam.” *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN: 2745-4584)* 1, no. 2 (2021): 68–77.
- Khoirunnisa, Jany Fitria, Aswin Nurjanah, and Farid Setiawan. “Kepemimpinan Ideal Dalam Perspektif Pendidikan Islam.” *Anwarul* 3, no. 1 (2023): 105–115.
- Makmuriana, L. *Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit NEM, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=3GxXEAAAQBAJ>.
- Mulyadi, Mohammad. “Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them].” *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 15, no. 1 (2019): 128–138.
- Nguyen, Trang Thi Thu, Lenka Malek, Wendy J Umberger, and Patrick J O’Connor. “Motivations behind Daily Preventative Household Food Waste Behaviours: The Role of Gain, Hedonic, Normative, and Competing Goals.” *Sustainable Production and Consumption* 43 (2023): 278–296. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352550923002555>.

- Noor, Iqbal Hidayatsyah, and Dartim Dartim. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul." *Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices* 5, no. 1 (2021): 68–84.
- Nurmiyanti, Leni, and Bach Yunof Candra. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini." *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019): 13–24.
- Qasanah, Uswatun. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 1 (2020): 127.
- Rachman, and Sedarmayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari'ah (Studi Pada Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia)." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (2018): 10–27.
- Rahayu, Kusmaryati Dwi, and Nur Cahya. "Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan Bank Bpd Daerah Istimewa Yogyakarta Cabang Senopati." *Upajiwa Dewantara* 6, no. 1 (2022): 1–10.
- Rizaldi, Azhar. *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN*, 2021.
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. "Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Journal Angewandte Chemie* 2, no. 1 (2021): 1–65.
- Saputra, Bagus Rachmad, Kurnia Mega Salena, Maisyaroh, and Raden Bambang Sumarsono. "Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan." *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, no. 2005 (2019): 24.
- Sari, Ayu Kartika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR ANGGOTA KEPOLISIAN DI KANTOR DITLANTAS POLDA SULAWESI SELATAN." *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab* 1, no. 1 (2019): 2019. [http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com\\_dbook&task=readonline&book\\_id=13650&page=73&chckhash=k=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA](http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chckhash=k=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA).
- Sena Wahyu Purwanza, et. al. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=oCjKEAAAQBAJ>.
- Suprihatin, Linda, and Denok Sunarsi. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021): 78–86.
- Ulfiyah, Mala, Siti Saripah, and Encep Syarifudin. "Komunikasi Formal Dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi." *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 6619–6628.
- Zaidan Prayuda, Rafie. "Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta." *International*

**Alsri Nurcahya, Ohib Muhibburrohan, Anis Zohriah**

Perbandingan Model Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional pada Ektrakurikuler Pramuka di SMA Negeri 1 Leuwidamar

*Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)* 03, no. 01 (2022): 24-28.  
<https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/96/58>.