



Indonesian Journal of Economics,  
Management and Accounting

## Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 3, No. 2, Februari 2026  
Hal 444-450

E-ISSN : 3032-0550  
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

# Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi Cikarang-Bekasi

Hanaf Ahmadi<sup>1</sup>, Imhar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi, Bekasi, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Februari 10, 2026

Revised Februari 19, 2026

Accepted Februari 21, 2026

#### Kata Kunci:

Peran,  
Pemimpin,  
Kinerja karyawan

#### Keywords:

Role,  
Leadership,  
Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi. Melalui metode wawancara dengan kepala yayasan, didapatkan data yang mendalam mengenai strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran yang krusial dalam berbagai aspek, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai, penerapan sistem rewards dan penghargaan, pelaksanaan evaluasi kinerja yang teratur, peningkatan komunikasi yang efektif, dan penyelenggaraan program pelatihan serta pengembangan. Fasilitas yang baik terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sementara sistem rewards yang adil meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Evaluasi kinerja yang objektif membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif, sementara komunikasi yang terbuka memperkuat hubungan kerja dan efisiensi operasional. Program pelatihan yang relevan berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan. Secara keseluruhan, peran pemimpin di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan yayasan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi strategi-strategi tersebut secara efektif dapat memberikan kontribusi besar pada pencapaian tujuan yayasan dan peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan.

### ABSTRACT

*This study aims to identify and analyze the role of leaders in improving employee performance at the Nafats Audhi Education Foundation. Through interviews with the head of the foundation, in-depth data was obtained regarding the strategies implemented by leaders to support employees in achieving optimal performance. The results of the study indicate that leaders play a crucial role in various aspects, including providing adequate facilities, implementing a rewards and recognition system, conducting regular performance evaluations, improving effective communication, and organizing training and development programs. Good facilities have been shown to increase employee effectiveness and efficiency, while a fair rewards system increases motivation and job satisfaction. Objective performance evaluations help provide constructive feedback, while open communication strengthens working relationships and operational efficiency. Relevant training programs contribute to improving employee skills and competencies. Overall, the role of leaders at the Nafats Audhi Education Foundation is very significant in creating a supportive and productive work environment, which ultimately improves employee performance and the foundation's success. This study concludes that the effective implementation of these strategies can significantly contribute to*

---

*achieving the foundation's goals and improving the quality of education provided.*

---

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



---

**Corresponding Author:**

Hanaf Ahmadi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi,  
Bekasi, Indonesia  
Email: hanafahmad99@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi ialah suatu persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang di dalamnya terdapat hubungan antara atasan dan bawahan yang tersusun dalam struktur organisasi. Dari suatu organisasi muncul pengelompokan manusia atas pemimpin dan bawahan yang bekerja sama berdasarkan pembagian tugas, kewenangan, dan tanggung jawab masing-masing individu. Konsep organisasi modern menekankan pentingnya struktur, koordinasi, serta kepemimpinan dalam mencapai efektivitas organisasi [1].

Tidak dapat dibayangkan adanya suatu masyarakat tanpa pemimpin, karena pemimpin selalu hadir dalam setiap bentuk pengelompokan sosial manusia, mulai dari organisasi kecil hingga tingkat negara. Kepemimpinan sering dipahami sebagai personifikasi dari kelompok yang dipimpinnya dan tidak dapat dilepaskan dari struktur kekuasaan yang melingkupinya [2]. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku anggota organisasi serta menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi [3].

Pemimpin selalu identik dengan pengambil keputusan strategis dalam organisasi. Salah satu corak kepemimpinan merupakan refleksi dari struktur kekuasaan tertentu. Kepemimpinan berperan dalam memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan [4]. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan [5], [6].

Organisasi dalam dunia pendidikan memegang peran sentral dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, kinerja karyawan di lembaga pendidikan menjadi faktor krusial. Kepemimpinan pendidikan terbukti berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas sekolah dan hasil belajar [7]. Oleh karena itu, kepemimpinan sebagai faktor pengelolaan organisasi diyakini memiliki peran signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran pemimpin menjadi semakin penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan, tetapi juga bertindak sebagai agen perubahan yang adaptif terhadap dinamika lingkungan [8]. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan [9].

Seiring dengan dinamika perubahan di berbagai sektor, keterlibatan pemimpin dalam membimbing dan memberdayakan karyawan menjadi semakin penting. Teori kepemimpinan transformasional dan teori kepemimpinan situasional memberikan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana pemimpin dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan [4], [10]. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana peran pemimpin

memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks yayasan pendidikan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis mengenai keterkaitan antara peran pemimpin dan kinerja karyawan di lingkungan yayasan pendidikan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam, diharapkan dapat dirumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis secara spesifik peran pemimpin guna meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang jelas dan analisis yang mendalam tentang hubungan antar variabel. Melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pemimpin memainkan perannya dalam berbagai aspek, seperti penyediaan fasilitas, penerapan sistem rewards, evaluasi kinerja, dan pelatihan. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan karyawan serta pemimpin secara lebih menyeluruh, sehingga memberikan gambaran yang lebih kaya tentang dinamika di tempat kerja.

Pendekatan kualitatif juga memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi nuansa yang mungkin terlewatkan oleh metode kuantitatif. Misalnya, bagaimana komunikasi antara pemimpin dan karyawan tidak hanya mempengaruhi motivasi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung atau menghambat kinerja. Selain itu, melalui pengumpulan data yang bersifat eksploratif, penelitian ini dapat mengungkap faktor-faktor tak terduga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran pemimpin di yayasan, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Peran Pemimpin Pada Yayasan Pendidikan Nafats Audhi**

Pemimpin memegang peranan krusial dalam mengarahkan dan mengelola operasional lembaga pendidikan dengan visi dan strategi yang jelas. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa program pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas akademik maupun nilai-nilai keagamaan.

Peneliti mengadakan wawancara terkait peran dan fungsi pemimpin dengan Ibu Yuliana selaku kepala yayasan, dengan uraian berikut ini:

1. Memberikan Fasilitas yang Memadai Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini berperan penting dalam menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pendidikan dan kinerja karyawan. Fasilitas ini mencakup ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, laboratorium yang modern, serta area bermain yang aman dan edukatif. Dengan adanya fasilitas yang baik, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, dan para siswa juga dapat belajar dalam lingkungan yang kondusif. Kualitas fasilitas yang disediakan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Misalnya, ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan modern membantu pengajaran yang lebih efektif. Perpustakaan yang lengkap memberikan akses mudah kepada karyawan dan siswa untuk sumber belajar yang berkualitas. Fasilitas yang baik juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.
2. Memberikan Rewards dan Penghargaan Sistem rewards dan penghargaan yang diterapkan oleh pemimpin adalah salah satu strategi penting dalam memotivasi karyawan di Yayasan Pendidikan ini. Penghargaan ini dapat berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan khusus dalam acara-acara yayasan.

Pemberian rewards dirancang untuk mengakui pencapaian karyawan yang berprestasi dan mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Penghargaan ini tidak hanya memberikan insentif finansial tetapi juga mengakui kontribusi karyawan secara publik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan membantu menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

3. Menerapkan Sistem Evaluasi Kinerja Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini menerapkan sistem evaluasi kinerja yang rutin dan objektif untuk memantau dan menilai kinerja karyawan. Sistem ini melibatkan penilaian kinerja secara berkala yang mencakup berbagai aspek, seperti pencapaian target, kualitas kerja, dan sikap kerja. Evaluasi ini juga melibatkan umpan balik konstruktif yang membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Sistem evaluasi kinerja yang baik memungkinkan identifikasi masalah secara dini dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kekurangan mereka. Dengan adanya evaluasi yang teratur, pemimpin dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang sesuai untuk pengembangan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim.

4. Menjalin Komunikasi yang Efektif Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam kepemimpinan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi. Pemimpin menekankan pentingnya membangun saluran komunikasi yang terbuka dan dua arah antara pimpinan dan staf. Ini mencakup pertemuan rutin, diskusi terbuka, dan umpan balik yang transparan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, mengajukan pertanyaan, dan mengatasi masalah secara langsung. Hal ini memperkuat hubungan kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Komunikasi yang efektif juga membantu dalam meminimalkan konflik dan memperbaiki kerjasama tim. Pemimpin memastikan bahwa karyawan di Yayasan Pendidikan ini mendapatkan akses kepada pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional. Program pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka dan perkembangan terbaru di bidang pendidikan. Pelatihan yang disediakan dapat mencakup berbagai topik, seperti teknik pengajaran, manajemen kelas, dan pengembangan pribadi. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, pemimpin membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka, mengatasi tantangan yang ada, dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di masa depan. Ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada keberhasilan keseluruhan yayasan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, pemimpin berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi.

### **3.2 Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi Kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan**

Nafats Audhi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Karyawan, termasuk tenaga pengajar dan staf administrasi, diharapkan untuk menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas mereka dengan profesionalisme dan integritas. Mereka terlibat dalam proses pendidikan dan pengembangan anak-anak dengan mematuhi standar kurikulum yang telah ditetapkan dan berkomitmen untuk mendukung visi yayasan. Adapun yang menjadi aspek penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dalam Pelaksanaan Tugas Penjelasan mengenai bagaimana karyawan di Yayasan Pendidikan ini melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. Ini mencakup pencapaian tujuan pendidikan, pelaksanaan kurikulum, dan keterlibatan dalam kegiatan yayasan. Efektivitas ini diukur dari hasil yang dicapai, seperti kemajuan siswa dan pencapaian target program yayasan. Penjelasan juga mencakup cara karyawan mengatasi tantangan dalam pelaksanaan tugas dan bagaimana dukungan dari pemimpin mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

2. Efisiensi Penggunaan Waktu dan Sumber Daya Uraian tentang bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien di Yayasan Pendidikan ini. Ini mencakup pengelolaan waktu yang baik, pemanfaatan fasilitas dan peralatan yang ada, serta pengelolaan anggaran dan sumber daya lainnya. Efisiensi ini berpengaruh pada produktivitas dan keberhasilan program yayasan. Penjelasan juga mencakup cara yayasan mengidentifikasi dan mengatasi pemborosan sumber daya serta meningkatkan efisiensi operasional.
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan Penjelasan mengenai tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan di Yayasan Pendidikan ini. Ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Motivasi karyawan diukur dari semangat dan komitmen mereka terhadap tugas serta partisipasi mereka dalam kegiatan yayasan. Penjelasan juga mencakup strategi pemimpin dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.
4. Kualitas Kerja dan Hasil yang Dicapai Uraian mengenai kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan di Yayasan Pendidikan ini. Ini mencakup standar kualitas yang diharapkan, hasil kerja yang dicapai, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan yayasan. Penjelasan juga mencakup cara pemimpin mengevaluasi kualitas kerja dan memberikan umpan balik untuk perbaikan. Kualitas kerja yang tinggi berkontribusi pada keberhasilan program dan reputasi yayasan.

### **3.3 Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Nafats Audhi**

Hasil dari uraian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fasilitas yang memadai, sistem rewards, evaluasi kinerja, komunikasi efektif, dan pelatihan serta pengembangan. Berikut adalah bagaimana peran pemimpin dalam yayasan ini berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan temuan tersebut:

1. Mengoptimalkan Fasilitas yang Tersedia Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa fasilitas yang memadai tersedia bagi karyawan dan siswa. Dari hasil pembahasan sebelumnya, terlihat bahwa fasilitas yang baik berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Pemimpin berkomitmen untuk menyediakan ruang kelas yang nyaman, laboratorium modern, dan sumber daya pendidikan lainnya, yang mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
2. Menerapkan Sistem Rewards dan Penghargaan Sistem rewards dan penghargaan yang diterapkan oleh pemimpin memberikan dampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan publik, meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Pemimpin aktif dalam mengidentifikasi pencapaian karyawan dan memberikan penghargaan yang adil, yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif di yayasan.
3. Mengimplementasikan Evaluasi Kinerja yang Efektif Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini telah mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang rutin dan objektif. Evaluasi ini memungkinkan pemimpin untuk menilai efektivitas kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hasil evaluasi kinerja digunakan untuk memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat, serta untuk merancang program pengembangan yang relevan. Dengan sistem evaluasi yang efektif, pemimpin membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.
4. Meningkatkan Komunikasi yang Terbuka Pemimpin berperan penting dalam membangun komunikasi yang terbuka dan dua arah antara pimpinan dan staf. Hasil analisis sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif membantu dalam memperkuat hubungan kerja, mengatasi masalah dengan cepat, dan meningkatkan efisiensi operasional. Pemimpin memastikan bahwa saluran

komunikasi selalu terbuka, memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pendapat, mengajukan pertanyaan, dan memberikan umpan balik. Komunikasi yang baik memperkuat kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan Pemimpin di Yayasan Pendidikan ini juga berkomitmen untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, pelatihan yang disediakan mencakup berbagai topik yang relevan dengan tugas dan perkembangan di bidang pendidikan. Dengan menginvestasikan dalam pengembangan keterampilan karyawan, pemimpin membantu mereka untuk meningkatkan kompetensi, menghadapi tantangan, dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar. Ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan keberhasilan yayasan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan ini melibatkan berbagai strategi dan pendekatan yang terintegrasi. Dengan mengoptimalkan fasilitas, menerapkan sistem rewards, melaksanakan evaluasi kinerja, meningkatkan komunikasi, dan menyediakan pelatihan, pemimpin berkontribusi secara signifikan dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi dan kesuksesan yayasan

#### 4. KESIMPULAN

**Pengaruh Fasilitas yang Memadai:** Pemimpin yayasan berperan penting dalam menyediakan fasilitas yang mendukung kinerja karyawan dan proses pendidikan. Fasilitas yang baik, seperti ruang kelas yang nyaman dan peralatan modern, berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Fasilitas ini membantu karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang kondusif, meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran.

**Sistem Rewards dan Penghargaan:** Penerapan sistem rewards dan penghargaan yang adil dan transparan oleh pemimpin memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penghargaan dalam bentuk insentif finansial dan pengakuan publik mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan menciptakan budaya kerja yang positif di yayasan.

**Evaluasi Kinerja yang Teratur:** Sistem evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dan objektif memungkinkan pemimpin untuk menilai efektivitas karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. Evaluasi ini membantu dalam memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat untuk pengembangan karyawan, serta meningkatkan kinerja individu dan tim.

**Komunikasi yang Efektif:** Pemimpin memastikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan dengan terbuka dan dua arah. Komunikasi yang baik memperkuat hubungan kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Ini juga meminimalkan konflik dan memperbaiki kerjasama tim.

**Pelatihan dan Pengembangan:** Pemimpin berkomitmen dalam menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional bagi karyawan. Program pelatihan yang relevan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, mengatasi tantangan, dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar. Ini berdampak pada peningkatan kinerja individu dan kesuksesan yayasan secara keseluruhan.

#### REFERENSI

- [1] J. R. Katzenbach and D. K. Smith, "The discipline of teams," *Harvard Business Review*, vol. 71, no. 2, pp. 111–120, 1993, doi: 10.5465/hbr.1993.71.2.111.
- [2] J. French and B. Raven, "The bases of social power," *Studies in Social Power*, pp. 150–167, 1959, doi: 10.1037/10628-006.
- [3] T. A. Judge and R. F. Piccolo, "Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test," *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, no. 5, pp. 755–768, 2004, doi: 10.1037/0021-9010.89.5.755.

- [4] B. M. Bass and R. E. Riggio, "Transformational leadership," *The Leadership Quarterly*, vol. 17, no. 3, pp. 207–218, 2006, doi: 10.1016/j.leaqua.2006.01.002.
- [5] C. Wang et al., "Transformational leadership and performance: A meta-analytic review," *Journal of Applied Psychology*, vol. 96, no. 5, pp. 1134–1154, 2011, doi: 10.1037/a0023693.
- [6] J. A. Podsakoff et al., "Transformational leader behaviors and their effects," *The Leadership Quarterly*, vol. 1, no. 2, pp. 107–142, 1990, doi: 10.1016/1048-9843(90)90009-7.
- [7] R. J. Hallinger, "Leadership for learning," *Journal of Educational Administration*, vol. 48, no. 6, pp. 654–668, 2010, doi: 10.1108/09578231011079581.
- [8] M. A. Hitt et al., "Strategic leadership and organizational performance," *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, no. 2, pp. 7–19, 2007, doi: 10.5465/amp.2007.24351800.
- [9] J. P. Meyer et al., "Affective, continuance, and normative commitment," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 61, no. 1, pp. 20–52, 2002, doi: 10.1006/jvbe.2001.1842.
- [10] P. Hersey and K. H. Blanchard, "Situational leadership theory," *Group & Organization Studies*, vol. 9, no. 2, pp. 249–260, 1984, doi: 10.1177/105960118400900210