

***Humanist Management Model: The Role of Leadership and Assistance for Feelings of Happiness through Satisfaction***

**Buheti, Muhammad Suparmoko, Ahmad Mukhlis**

Universitas Bina Bangsa  
ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id

---

**Article History**

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

---

**Abstract**

*Humanist management is management that originates from a sense of happiness for each member of the group. The aim of the research is to build a humanist management model to achieve innovation in teacher performance in order to build a work environment that is in line with employee satisfaction so as to create a comfortable working atmosphere. This type of research is quantitative with a survey method among elementary school teachers in the city of Cilegon. This research includes the mediating variable satisfaction as a predictor between the independent variables (leadership and mentoring) on employees' feelings of happiness. The research results include: (1) there is an influence of leadership on satisfaction; (2) there is an influence of leadership on feelings of happiness; (3) there is an influence of mentoring on satisfaction; (4) there is an influence of mentoring on feelings of happiness; and (5) there is satisfaction with the feeling of happiness. The conclusion of this research is that there is a positive interaction between research variables on job satisfaction.*

**Keywords:** *Leadership, Mentoring, Satisfaction, Happiness, Humanist Management*

**Abstrak**

Manajemen humanis merupakan manajemen yang bersumber dari rasa Bahagia pada setiap anggota kelompok. Tujuan penelitian adalah membangun model manajemen humanis untuk mencapai inovasi kinerja guru dalam rangka membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan kepuasan pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada guru sekolah dasar di kota Cilegon. Riset ini memasukkan variabel mediasi kepuasan sebagai predictor antara variable independent (kepemimpinan dan pendampingan) terhadap rasa bahagia pada pegawai. Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan; (2) ada pengaruh kepemimpinan terhadap rasa bahagia; (3) ada pengaruh pendampingan terhadap kepuasan; (4) ada pengaruh pendampingan terhadap rasa bahagia; serta (5) ada kepuasan terhadap rasa bahagia. Simpulan penelitian ini yaitu terdapat interaksi positif antar variabel penelitian terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Pendampingan, Kepuasan, Rasa Bahagia, Manajemen Humanis*

---

**Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series** p-ISSN 2620-9284  
<https://jurnal.uns.ac.id/shes> e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan kharismatik dapat dipersepsikan berbeda berdasarkan generasi millenia, dan dapat memotivasi kerja. Keberhasilan ini menjadi modal organisasi dalam bersaing dan mempertahankan keunggulan kompetitif, sebagai akibat pengaruh dari kemampuan-kemampuan aktual dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya, namun keberhasilan tersebut tidak lantas membuat organisasi ini terhindar dari masalah. Pandangan ini berdasarkan hasil temuan Marginingsih (2016) yang menunjukkan bahwa persepsi pemimpin karismatik dipandang berbeda berdasarkan jenis kelamin. Dimensi pemimpin karismatik berdasarkan gender mencakup pada dimensi dimensi kepercayaan diri, inspirasi yang memotivasi dan pengaruh ideal. Sedangkan persepsi gender perempuan pada pertimbangan individual dan pengetahuan intelektual.

Kinerja merupakan capaian kerja yang telah dilakukan selama tahun periode. Fikri (2018) menyebutkan ada empat faktor yang berpengaruh pada kinerja antara lain iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Secara praktis, Jakaria (2020) menambahkan bahwa sebagai langkah praktis dalam upaya pengintegrasian nilai religiusitas dengan kepemimpinan adaptif dalam pelatihan kepemimpinan, berdasarkan pandangan peneliti terdahulu, peneliti memandang kepemimpinan membutuhkan sikap karismatik yang dapat diterima (laki-laki atau perempuan) yang dapat meningkatkan inovasi kinerja misalkan kepemimpinan kepala sekolah. Pandangan ini didukung oleh peneliti Dan et al., (2018) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berkarismatik dapat meningkatkan keinovatifan guru dalam tugas dan pekerjaan, karena kepala sekolah sebagai pemimpin mengetahui dengan pasti dan yakin apa yang menjadi tujuan dari proses pendidikan, kepala sekolah dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajemen humanis merupakan target untuk mencapai inovasi kinerja guru misalkan membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan kepuasan pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman. Elly & Soraya (2020) menilai bahwa Lingkungan kerja dalam suatu lembaga merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga dan sumber daya manusia dalam suatu lembaga harus memperoleh kondisi kerja yang tepat untuk dapat bekerja dengan baik karena lingkungan kerja berhubungan erat dengan psikologis kerja pegawai. Manajemen humanis mengacu pada empat pilar pendidikan sebagaimana yang telah direkomendasikan oleh UNESCO, pengembangan pendidikan harus dilaksanakan dengan mengacu pada empat pilar pendidikan yaitu learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to live together (Candra et al., 2020). Selain itu, manajemen humanis melandasi karakteristik pemimpin yang gemar memberikan dukungan, efikasi diri, dan inisiatif diri untuk menciptakan rasa nyaman dan mampu membangun solidaritas kerja. Oleh karena itu penelitian manajemen humanis mencakup perihal kepemimpinan yang memiliki sikap solidaritas (Ahmad, 2022), mampu memotivasi kerja guru (Dwapatesty et al., 2021; Nurmiyanti & Candra, 2019), cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan (Sitorus & Agustian, 2023), sikap partisipatif (Andri et al., 2019), peduli dengan prestasi guru (Armaiyyetti et al., 2020), dan memiliki komitmen yang baik (Hasanah et al., 2023).

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada guru sekolah dasar di kota Cilegon. Riset ini memasukan variabel mediasi kepuasan sebagai predictor antara variabel independent (kepemimpinan dan pendampingan) terhadap rasa bahagia pada pegawai. Hair et al., (2011) menyatakan bahwa PLS-SEM memperkirakan pemuatan variabel indikator untuk konstruksi eksogen, maka Teknik pengumpulan data dengan cara metode survey yaitu menyebarkan google form pada guru sekolah dasar di Kota Cilegon. Metode Analisis data Pendekatan analisis

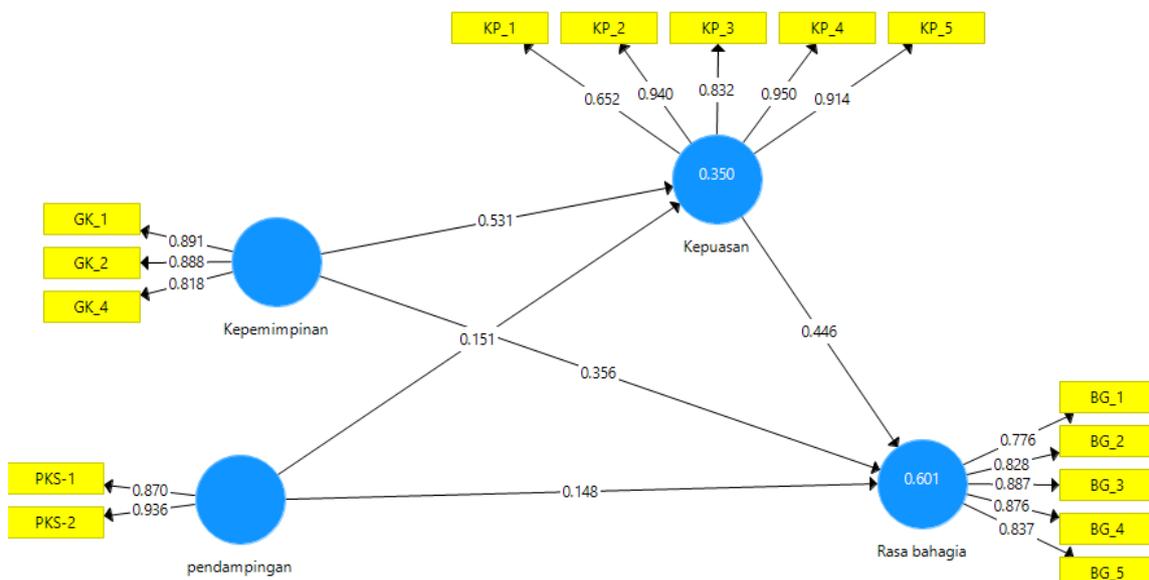
kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021). Kelebihan PLS terletak pada karakter data distribusinya tidak harus secara normal multivariat, sampel dengan jumlah tidak banyak. PLS tidak dianjurkan dalam menerima penjelasan teoritis, namun lebih kepada pengukuran hubungan dan relevansi antar variabel. Penganalisisan data menggunakan teknik analisis data statistik inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Outer Model

#### *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada *variable laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. *Convergent Validity*

#### *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. *Discriminant Validity*

Variabel	Kepemimpinan	Kepuasan	Rasa Bahagia	Pendampingan
Kepemimpinan	0.866			
Kepuasan	0.574	0.865		
Rasa Bahagia	0.655	0.696	0.842	
Pendampingan	0.289	0.304	0.387	0.904

**Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE yang  $> 0.5$ , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE  $> 0.5$  mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kepemimpinan	0.751
Kepuasan	0.748
Rasa Bahagia	0.708
Pendampingan	0.817

**Composite Reliability**

Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0.7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian  $> 0.7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.900
Kepuasan	0.936
Rasa Bahagia	0.924
Pendampingan	0.899

**Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model**

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Kepemimpinan	GK_1	0.891	0.751	0.900
	GK_2	0.888		
	GK_4	0.818		
Pendampingan	PKS_1	0.870	0.817	0.899
	PKS_2	0.936		
Kepuasan	KP_1	0.652	0.748	0.936
	KP_2	0.940		
	KP_3	0.832		
	KP_4	0.950		
	KP_5	0.914		
Rasa Bahagia	BG_1	0.776	0.708	0.924
	BG_2	0.828		
	BG_3	0.887		
	BG_4	0.876		
	BG_5	0.837		

**Pengujian Inner Model****Colinearity**

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi

masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruksi apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Kepuasan	Rasa Bahagia
Kepemimpinan	1.091	1.524
Kepuasan		1.539
Pendampingan	1.091	1.126

### Uji R-Square

Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R<sup>2</sup> semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai R-square 0.75, model moderat jika nilai R-square 0.50, dan model lemah jika nilai R-square 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan	0.350	0.336
Rasa Bahagia	0.601	0.588

### Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 599 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,756 \times 0,4755}$$

$$GoF = \sqrt{0,3590}$$

$$GoF = 0,599$$

### Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.350) \times (1 - 0.601)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,65) \times (0,399)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,259\}$$

$$QSquare = 0.740$$

Hasil perhitungan Q<sup>2</sup> menunjukkan nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0,740. Menurut Ghazali (2014), nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0

menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

### F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

Tabel 7. *Effect Size*

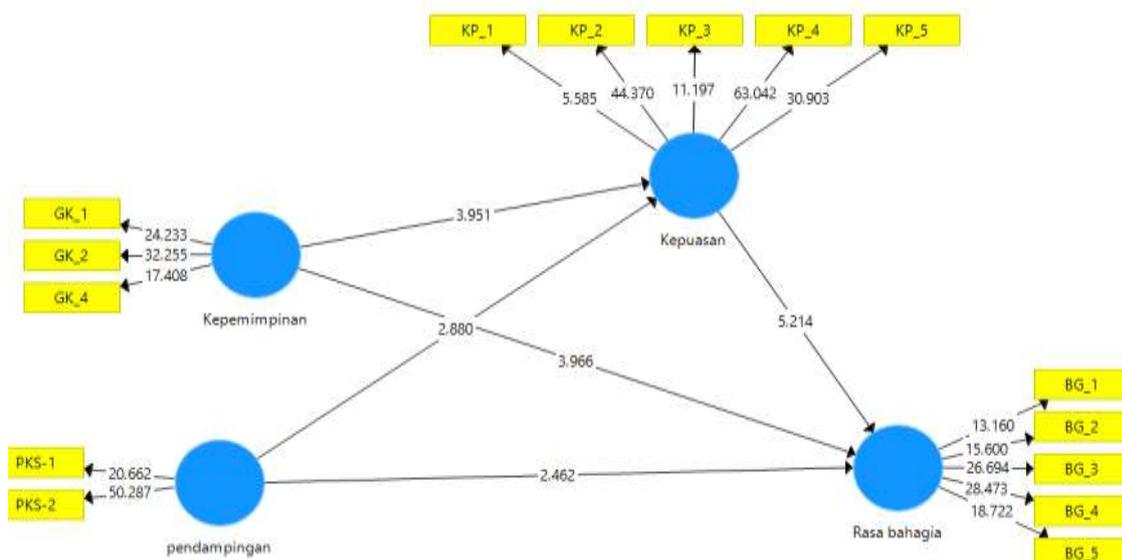
Variabel	Kepuasan	Rasa Bahagia
Kepemimpinan	0.397	0.208
Kepuasan		0.324
Pendampingan	0.032	0.049

*Interpretasi effect size* sebagai berikut:

- Hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan memiliki nilai *effect size* sebesar 0,397 pengaruhnya kuat
- Hubungan kepemimpinan terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.208 pengaruhnya sedang..
- Hubungan kepuasan terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.324 pengaruhnya kuat.
- Hubungan pendampingan terhadap kepuasan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.032 pengaruhnya kecil.
- Hubungan pendampingan terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.049 pengaruhnya kecil.

### Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

### Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan sebesar 3.951. Pengaruh kepemimpinan terhadap rasa Bahagia sebesar 3.966. pengaruh pendampingan terhadap kepuasan sebesar 2.880. pengaruh pendampingan terhadap rasa bahagia sebesar 2.462. pengaruh kepuasan terhadap rasa bahagia sebesar 5.214. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

### Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan Terhadap Kepuasan	0.531	0.526	0.134	3.951	0.000
Kepemimpinan Terhadap Rasa Bahagia	0.256	0.349	0.090	3.966	0.000
Pendampingan Terhadap Kepuasan	0.151	0.154	0.054	2.880	0.004
Pendampingan Terhadap Rasa Bahagia	0.148	0.142	0.060	2.462	0.014
Kepuasan Terhadap Rasa Bahagia	0.446	0.465	0.086	5.214	0.000

H1: Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kepemimpinan terhadap kepuasan sebesar 3.951 dengan nilai *P-Value*  $0.000 < 0.05$  disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan. Maka H1 diterima.

H2: Pengaruh kepemimpinan terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kepemimpinan terhadap rasa bahagia sebesar 3.966 dengan nilai *P-Value*  $0.000 < 0.05$  disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap rasa bahagia maka H2 diterima.

H3: Pengaruh pendampingan terhadap kepuasan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pendampingan terhadap kepuasan sebesar 2.880 dengan nilai *P-Value*  $0.004 < 0.05$  disimpulkan bahwa ada pengaruh pendampingan terhadap kepuasan maka H3 diterima.

H4: Pengaruh pendampingan terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pendampingan terhadap rasa bahagia sebesar 2.462 dengan nilai *P-Value*  $0.014 < 0.05$  disimpulkan bahwa ada pengaruh pendampingan terhadap rasa bahagia Maka H4 diterima..

H5: Pengaruh kepuasan terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur diperoleh kepuasan terhadap rasa bahagia sebesar 5.214 dengan nilai *P-Value*  $0.000 < 0.05$  disimpulkan bahwa ada kepuasan terhadap rasa bahagia Maka H5 diterima.

### Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan akreditasi puskesmas sebagai variabel mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening*) (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh kepemimpinan terhadap rasa bahagia melalui kepuasan  $P \text{ value } 0.000 < 0.05$ , dan pendampingan terhadap rasa bahagia melalui kepuasan  $P \text{ value } 0.000 < 0.05$  artinya mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator.

Tabel 9. Total effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Terhadap Rasa Bahagia Melalui Kepuasan	0.237	0.248	0.089	2.665	0.000
Pendampingan Terhadap Rasa Bahagia Melalui Kepuasan	0.067	0.073	0.029	2.285	0.000

Peran kepala sekolah di lingkungan sekolah dasar dibutuhkan karena dapat mempengaruhi etos kerja. Kondisi ini didukung oleh teori sustainable leadership dari Hargreaves (2003) yang menyatakan bahwa salah satu kekuatan utama yang mempengaruhi perubahan atau kesinambungan dalam jangka panjang adalah kepemimpinan, keberlanjutan kepemimpinan, dan suksesi kepemimpinan. Ada tujuh prinsip kepemimpinan antara lain: (1) Kepemimpinan berkelanjutan menciptakan dan melestarikan pembelajaran berkelanjutan; (2) Kepemimpinan yang berkelanjutan menjamin kesuksesan seiring berjalannya waktu; (3) Kepemimpinan yang berkelanjutan menopang kepemimpinan orang lain; (4) Kepemimpinan berkelanjutan mengatasi permasalahan keadilan social; (5) Kepemimpinan berkelanjutan justru mengembangkan dan bukannya menghabiskan sumber daya manusia dan material sumber daya; (6) Kepemimpinan berkelanjutan mengembangkan keragaman dan kapasitas lingkungan; serta (7) Kepemimpinan berkelanjutan melakukan keterlibatan aktivis dengan lingkungan. Berdasarkan teori sustainable leadership peneliti mengembangkan kepemimpinan sebagai seorang pencerah, inovatif, dan mampu menjaga sumber daya alam dan sumber daya manusia. Kondisi dapat diamati dari hasil penelitian yang mengindikasikan perilaku positif pemimpin pada kepuasan, pendampingan dan rasa bahagia

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan beberapa aspek antara lain: (1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan; (2) ada pengaruh kepemimpinan terhadap rasa bahagia; (3) ada pengaruh pendampingan terhadap kepuasan; (4) ada pengaruh pendampingan terhadap rasa bahagia; serta (5) ada kepuasan terhadap rasa bahagia. Simpulan penelitian ini yaitu terdapat interaksi positif antar variabel penelitian terhadap kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat menambahkan keterlibatan budaya lokal yang melandasi manajemen humanis di tengah modernitas global.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2022). Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Inisiatif Diri Upaya Meningkatkan Motivasi Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 981–987.
- Andri, S., Nurmi, & Salam, N. E. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(3), 400–404. [file:///C:/Users/HP/Documents/KULIAH/SEMESTER 7/PRAKTIK PENELITIAN SOSIOLOGI \(PPS\)/GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN/REFERENSI/7898-17672-1-SM.pdf](file:///C:/Users/HP/Documents/KULIAH/SEMESTER%207/PRAKTIK%20PENELITIAN%20SOSIOLOGI%20(PPS)/GAYA%20KEPEMIMPINAN%20PEREMPUAN/REFERENSI/7898-17672-1-SM.pdf)
- Armaiyyetti, R., Marsidin, S., & AlKadri, Hanif. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DANA BOS TERHADAP PRESTASI GURU. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 453–459. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 690–695. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.379>
- Dan, S., Dengan, K., Guru, K., Sutianah, E., Sunaryo, W., & Yusuf, A. E. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dan Kepribadian Dengan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2).
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(5), 3000–3006. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 14(2), 55–61.
- Fikri, K. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 46–56. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.21>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Halomoan Sitorus, D. R., & Agustian, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dalam Pandangan New Public Management. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 13–24. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5570>
- Hargreaves, A. (2003). *The Seven Principles of Sustainable Leadership Educational Leadership*.
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematis Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Jakaria, Y. (2020). Integrasi Nilai Religiusitas Dengan Kepemimpinan Adaptif Pada Pelatihan Kepemimpinan Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Good Governance*, 16(2), 257–276. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i2.203>
- Marginingsih, R. (2016). KEPEMIMPINAN KARISMATIK SEBAGAI EMPLOYER BRANDING. In *Ria Marginingsih Jurnal Bisnis Darmajaya* (Vol. 02, Issue 02).
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI. *AL-TANZIM: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 3(2), 13–24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.646>

- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. [www.elsevier.com/locate/chemometrics](http://www.elsevier.com/locate/chemometrics)
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>