

Improving Teacher Performance: The Role Of Transformational Leadership, Pedagogical Competence, And Organizational Culture In Private Junior High Schools In Bojongsari District, Depok City

Peningkatan Kinerja Guru: Peran Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogik, Dan Budaya Organisasi Pada SMP Swasta Di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok

Nuryadi¹, Yulita Pujilestari², Dede Siswandi³

Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang^{1,2,3}

Email: nuryadi.muil@gmail.com¹, dosen00442@unpam.ac.id², dosen01564@unpam.ac.id³

*Corresponding Author

Received : 25 Mei 2026, Revised : 28 Juni 2026, Accepted : 29 Juli 2026.

ABSTRACT

Teacher performance is a crucial factor in determining the quality of education. However, various challenges related to the low quality of teacher performance remain prevalent. Therefore, efforts to improve teacher performance are needed through strengthening principals' transformational leadership, teachers' pedagogical competence, and school organizational culture. This study aimed to analyze the relationships between transformational leadership, teachers' pedagogical competence, and school organizational culture and teacher performance, both partially and simultaneously, in private junior high schools in Bojongsari District, Depok City. The sample was selected using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics, partial correlation, multiple correlation, and regression analysis. The findings revealed that transformational leadership had a positive and significant relationship with teacher performance ($r = 0.893$; $p < 0.001$), teachers' pedagogical competence also had a positive and significant relationship with teacher performance ($r = 0.742$; $p < 0.001$), and school organizational culture likewise demonstrated a positive and significant relationship with teacher performance ($r = 0.846$; $p < 0.001$). Simultaneously, the three variables exhibited a very strong relationship with teacher performance, with a multiple correlation coefficient of $R = 0.824$ and a coefficient of determination of 61.5%. These findings indicate that improving teacher performance requires an integrated approach through strengthening principals' transformational leadership, enhancing teachers' pedagogical competence, and fostering a positive and supportive school organizational culture.

Keywords: *Transformational Leadership, Teachers' Pedagogical Competence, School Organizational Culture, Teacher Performance.*

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan. Namun, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kualitas kinerja guru, sehingga diperlukan upaya peningkatan melalui penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik guru, dan budaya organisasi sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik guru, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, pada SMP Swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi parsial, korelasi berganda, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($r = 0,893$; $p < 0,001$), kompetensi pedagogik guru juga berhubungan positif dan signifikan ($r = 0,742$; $p < 0,001$), serta budaya organisasi sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan ($r = 0,846$; $p < 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,824$ dan koefisien determinasi sebesar 61,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru

perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peningkatan kompetensi pedagogik guru, serta pengembangan budaya organisasi sekolah yang positif dan kondusif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogik Guru, Budaya Organisasi Sekolah, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025–2045. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya dituntut menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu merancang, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Karimah et al., 2024). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

Kinerja guru merupakan refleksi dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, pengembangan kurikulum, dan komunikasi edukatif dengan peserta didik (Hernada et al., 2025). Kinerja yang optimal akan berdampak pada meningkatnya kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada guru SMP Swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan tugas profesional guru. Sebanyak 42,50% guru belum optimal dalam merancang pembelajaran, 46,25% mengalami kendala dalam melaksanakan pembelajaran, 49,69% belum optimal dalam melakukan penilaian hasil belajar, 44,06% mengalami kesulitan dalam mengembangkan kurikulum, dan 47,19% masih menghadapi hambatan dalam membangun komunikasi pembelajaran yang efektif. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor individual maupun faktor organisasi. Salah satu faktor yang banyak dikaji adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional mampu membangun visi bersama, memberikan inspirasi, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru. Penelitian Pujilestari (2022); Saragih et al., (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan serupa dilaporkan oleh Siswandi et al., (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui peningkatan komitmen kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membangun iklim kerja yang produktif sehingga guru terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik merupakan faktor penting yang menentukan kualitas kinerja guru. Kompetensi pedagogik mencerminkan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi secara efektif. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik tinggi cenderung mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih inovatif, interaktif, dan berpusat pada peserta didik. Herlambang (2021); Yunansah (2017) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pedagogik menjadi salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi yang positif mampu membangun nilai-nilai kolaborasi, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen bersama dalam mencapai tujuan sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong guru untuk bekerja secara profesional, saling berbagi pengalaman, dan terus mengembangkan kompetensinya. Penelitian Rafiki et al., (2024); Rezeki et al., (2026) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun demikian, kondisi di SMP Swasta Kecamatan Bojongsari masih menunjukkan adanya perilaku disiplin yang belum optimal, seperti keterlambatan kehadiran dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan sekolah, yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja guru.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, sebagian besar penelitian masih menguji ketiga variabel tersebut secara parsial atau dilakukan pada jenjang dan wilayah yang berbeda. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks SMP Swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik sekolah swasta memiliki tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru secara simultan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, sekaligus menjadi dasar bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan.

2. Literature Review

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru

Menurut hasil penelitian Fauziah, S. (2023), yang menyatakan Kata "transformasional" berasal dari kata kerja "transformasi," yang memiliki kemampuan untuk mengubah satu bentuk menjadi bentuk lain. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikutnya saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Sejalan dengan Kriswanto, D. (2023), yang menyatakan Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan dalam lembaga pendidikan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang efektif dengan suatu pendekatan kepemimpinan yang berusaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat anggota organisasi untuk bekerja ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa tertekan atau tertekan serta memiliki acuan nilai-nilai kebebasan, keadilan, dan kesamaan. Selaras dengan pernyataan Mulyanto, N. (2022), dimana menyatakan bahwa Pemimpin transformasional memiliki kecerdasan emosional sehingga bisa lebih dekat dengan bawahannya, bisa mengetahui dan mengerti situasi dan kondisi serta kebutuhan anggota organisasinya. Senada dengan pernyataan Turmuzi, A., Citriadin, Y., & Kusaeri, A. (2024), bahwa Kepemimpinan transformasional dipercaya membawa hasil yang signifikan bagi organisasi, termasuk peningkatan efektivitas, komitmen, kesediaan untuk berusaha lebih keras, moral yang lebih tinggi, lebih banyak motivasi serta respons emosional yang positif. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi, menginspirasi dan memotivasi anggotanya secara intelektual, dan menginspirasi mereka untuk mencapai kinerja tinggi.

Senada dengan pernyataan Lestari, Hana, Ima Rahmawati, and Siti Ulfatul Hasanah, (2024), bahwa Kepemimpinan transformasional mengacu pada proses menginspirasi para pemimpin organisasi agar mereka berkomitmen, memiliki karyawan inovatif yang dapat memecahkan masalah, memiliki visi dan tujuan, serta mengubah tantangan pribadi menjadi tantangan bersama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, definisi lain menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang dimulai dengan seorang pemimpin yang memperkuat bawahannya kesadaran dan terus meningkatkan motivasi serta moralitas tinggi yang terkait dengan fungsi dan pokok tugas. Selaras dengan Rifa'i, Asep Ahmad, (2022), Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang dimulai dengan seorang pemimpin yang memperkuat bawahannya kesadaran dan terus meningkatkan motivasi diri untuk mencapai standar moral dan motivasi tinggi yang terkait dengan fungsi dan pokok tugas. Menurut Li, L., & Liu, Y. (2020), "Pemimpin yang bertransformasi mencari motif potensial dalam diri pengikutnya, berupaya memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, dan melibatkan seluruh pribadi pengikutnya. "Pemimpin transformasi mencari motif potensial dalam pengikut, berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, dan melibatkan orang penuh dari pengikut".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang dimulai dengan seorang pemimpin yang memperkuat bawahannya kesadaran dan terus meningkatkan motivasi diri untuk mencapai standar moral dan motivasi tinggi yang terkait dengan fungsi dan pokok tugas. Diperkuat oleh hasil Penelitian oleh Windiawan, Hartinah, dan Habibi (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} = 14,194$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} = 1,268$ dan signifikansi $> 0,05$. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui uji F .

Hubungan Kompetensi Pedagogik Guru dengan Kinerja Guru

Menurut hasil penelitian Dwiyaniti, A., & Robandi, B. (2024), menyatakan bahwa Kompetensi pedagogik guru adalah komponen penting yang menentukan keberhasilan pendidikan dasar. Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk merencanakan, menerapkan, dan menyebarkan proses pembelajaran yang efektif untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa. Keterlibatan pedagogis tidak hanya mencakup pemahaman siswa tentang materi pelajaran, tetapi juga kemampuan untuk mengelola kelas, membuat strategi pembelajaran yang tepat, dan menyesuaikan metode pembelajaran dengan gaya belajar yang berbeda dari siswa. Guru dengan kemampuan pedagogik yang baik dapat membuat lingkungan belajar yang menarik dan inklusif yang memungkinkan setiap siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

Sejalan dengan pernyataan Besare, S. D., Sasingan, M., & Manutede, Y. Z. (2024), yang menyatakan bahwa adalah kemampuan guru dalam memahami peserta didik, menguasai teori pendidikan, menguasai metode mengajar, dan sistem evaluasi pembelajaran dalam upaya meningkatkan potensi peserta didik. Kemampuan pedagogic seorang guru merupakan kemampuan yang paling mendasar dalam memenuhi tanggung jawab dan tugas seorang pendidik. Senada dengan Kasipahu, M. K., Asrin, A., & Jaelani, A. K. (2022), bahwa Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran siswa yang meliputi: pemahaman terhadap karakteristik siswa, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki

Selaras dengan hasil penelitian Krisnawati, K., Yulaeha, S., & Budiastara, K. (2022), menyatakan bahwa kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara

substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam yang meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, yang meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses hasil pembelajaran dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru

Menurut Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021), nilai, norma, dan keyakinan suatu organisasi dimiliki oleh para anggotanya. Anggaran ini berfungsi sebagai alat untuk mencegah perilaku, membangun komitmen kolektif, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Senada dengan hasil penelitian Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, (2020), Budaya organisasi adalah seperangkat prinsip yang membantu anggota organisasi memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian disajikan kepada anggota baru sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak, Budaya juga menetapkan pola-pola dasar asumsi yang ditentukan, diputuskan, atau dikembangkan oleh kelompok saat ini. Selaras dengan pernyataan Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021), dimana Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, prinsip-prinsip, kebiasaan, atau metode kerja yang diadopsi secara kolektif oleh anggota organisasi. Perilaku individual dikesampingkan oleh budaya ini dan kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga menciptakan kerangka kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi memengaruhi kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Senada dengan hasil penelitian Harahap, R. R., Lapis, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023), yang menyatakan budaya organisasi adalah Prinsip-prinsip, kebiasaan, nilai-nilai, dan metode kerja yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Anggaran ini memengaruhi kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Di bidang pendidikan, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membina kerja sama tim dan harmoni antar individu dengan karakteristik yang berbeda, sehingga mendorong kerja sama kolektif. Selaras dengan Suryadi, R. N. (2020), yang menyatakan bahwa Budaya organisasi mengacu pada standar, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi. Cara hidup ini menciptakan peluang untuk keterlibatan, interaksi, dan tindakan yang mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan kualitas kerja guru dan meningkatkan efektivitas pengajaran.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021), bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi. Budaya ini menciptakan pedoman untuk berpikir, berinteraksi, dan bertindak, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengembangkan kualitas kerja seorang guru dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Selaras dengan pernyataan Rusmaladi, R., Harapan, E., & Tahrin, T. (2021), bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya ini mengarahkan interaksi antar anggota dan antara organisasi dengan lingkungan eksternalnya. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi membantu membangun suasana kerja yang kondusif bagi pengembangan kualitas guru dan kinerja pendidikan secara keseluruhan. Kesimpulan dari beberapa definisi diatas adalah budaya organisasi adalah seperangkat norma dan asumsi yang ditetapkan dalam organisasi di mana karyawan diharuskan melakukan tugas-tugas yang dapat diselesaikan dan yang tidak dapat diselesaikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogik Guru dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil dari kinerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu (guru) setelah memulai usaha atau melakukan pekerjaan keras atau hasil akhir dari aktivitas. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang dimulai dengan seorang pemimpin yang memperkuat bawahannya kesadaran dan terus meningkatkan motivasi diri untuk mencapai standar moral dan motivasi tinggi yang terkait dengan fungsi dan pokok tugas. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam yang meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, yang meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses hasil pembelajaran dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Budaya organisasi adalah seperangkat norma dan asumsi yang ditetapkan dalam organisasi di mana karyawan diharuskan melakukan tugas-tugas yang dapat diselesaikan dan yang tidak dapat diselesaikan. Ketiga variabel ini saling terkait dan diduga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru secara bersamaan. Oleh karena itu, jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin baik, kompetensi pedagogik guru semakin tinggi, dan budaya organisasi sekolah semakin kuat, maka kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah juga akan semakin meningkat. Diperkuat dengan penelitian Kuseini, A., Patimah, S., & Murtafiah, N. (2023), penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Guru dengan kompetensi pedagogik yang tinggi mampu menghadirkan pembelajaran yang kreatif, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), kompetensi pedagogik guru (X_2), dan budaya organisasi sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2024). Populasi penelitian berjumlah 213 guru yang berasal dari 13 SMP Swasta di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, berdasarkan data Dapodik Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah per 27 April 2026. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden (Hildawati et al., 2024). Menurut Sofyani (2023), sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data. Analisis data dilakukan secara bertahap melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27 pada taraf signifikansi 5%.

4. Hasil dan Pembahasan

Hubungan positif Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,893 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang

signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru. Dapat dijelaskan bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru. Tetapi setelah dilakukan pengendalian terhadap variabel Kompetensi Pedagogik Guru (X_2), koefisien korelasi parsial menunjukkan nilai 0,689 dengan signifikansi $< 0,001$ yang berarti hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Kompetensi Pedagogik Guru (X_2). Begitu pula setelah dilakukan pengendalian terhadap variabel Budaya Organisasi Sekolah (X_3), koefisien korelasi parsial menunjukkan nilai 0,742 dengan signifikansi $< ,001$ yang berarti hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi Sekolah (X_3).

Persamaan hubungan fungsional $\hat{Y} = 122,688 + 0,578 X_1$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 122,688 artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_1) nilainya 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar 122,688. Koefisiensi fungsional (b) variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,578 artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka Kinerja Guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 122,688.

Temuan penelitian ini memperkuat berbagai hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian Hallinger dan Wang (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru, membangun komitmen organisasi, serta mendorong inovasi pembelajaran yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian Leithwood et al. (2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan hasil kerja guru melalui penciptaan iklim sekolah yang kolaboratif dan budaya kerja profesional. Selain itu, penelitian Nguyen et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efektivitas mengajar guru melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen profesional. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hubungan positif Kompetensi Pedagogik guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,742 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) yang signifikan antara Kompetensi Pedagogik Guru dengan Kinerja Guru. Dapat dijelaskan bahwa semakin kuat Kompetensi Pedagogik Guru di sekolah, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru. Setelah dilakukan pengendalian terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) koefisien parsial menunjukkan nilai 0,698 dengan signifikansi $< ,001$ yang berarti hubungan antara Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) signifikan meskipun Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebagai dikontrol. Kemudian dilakukan pengendalian terhadap variabel Budaya Organisasi Sekolah (X_3), koefisien korelasi parsial menunjukkan nilai 0,893 dengan signifikansi $< ,001$, yang berarti hubungan antara Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi Sekolah (X_3). Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi Sekolah merupakan variabel yang memiliki hubungan paling kuat dan konsisten terhadap Kinerja Guru dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Persamaan hubungan fungsional $\hat{Y} = 123,140 + 0,692 X_2$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 123,140 artinya jika Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) nilainya 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar 123,140. Koefisiensi fungsional (b) variabel Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) sebesar 0,692 artinya jika Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka Kinerja Guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 123,140. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kompetensi pedagogik

merupakan salah satu determinan utama kinerja guru. Penelitian Darling-Hammond et al. (2020) menunjukkan bahwa guru dengan kompetensi pedagogik yang tinggi mampu merancang pembelajaran yang lebih efektif, menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, serta menghasilkan capaian belajar yang lebih baik. Penelitian Anugraheni, Gufron, dan Purnomo (2025) juga membuktikan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran dan kinerja profesional guru. Hasil serupa dikemukakan oleh Depaepe dan König (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik memiliki hubungan langsung dengan efektivitas pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, serta keberhasilan guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa kompetensi pedagogik merupakan modal utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Hubungan positif Peran Manajerial Kepala Sekolah (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi antara Budaya Organisasi Sekolah (X_3) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,846 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru. Artinya, semakin optimal Budaya Organisasi Sekolah, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru. Setelah dilakukan pengendalian terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), koefisien korelasi parsial menunjukkan nilai 0,742 dengan signifikansi $< 0,001$, yang berarti hubungan antara Budaya Organisasi Sekolah (X_3) dengan Kinerja Guru (Y) signifikan meskipun Kepemimpinan Transformasional (X_1) dikontrol. Persamaan hubungan fungsional $\hat{Y} = 124,669 + 0,669 X_3$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 124,669 artinya jika Budaya Organisasi Sekolah (X_3) nilainya 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar 124,669. Koefisiensi fungsional (b) variabel Budaya Organisasi Kepala Sekolah (X_3) sebesar 0,669 artinya jika Budaya Organisasi Sekolah (X_3) mengalami peningkatan satu satuan maka Kinerja Guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 124,669.

Temuan penelitian ini mendukung berbagai hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian Mahfud et al. (2022) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen kerja, disiplin, kolaborasi, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Penelitian Sutrisno dan Yuliana (2023) juga menunjukkan bahwa sekolah dengan budaya organisasi yang positif memiliki tingkat kinerja guru yang lebih tinggi dibandingkan sekolah dengan budaya organisasi yang lemah. Selain itu, penelitian OECD (2023) melalui laporan *Teaching and Learning International Survey (TALIS)* mengungkapkan bahwa budaya sekolah yang mendukung kolaborasi profesional, saling percaya, dan pembelajaran berkelanjutan merupakan salah satu faktor yang paling konsisten meningkatkan kualitas kinerja guru di berbagai negara. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa budaya organisasi sekolah menjadi faktor penting dalam membangun profesionalisme guru.

Hubungan positif Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Peran Manajerial Kepala Sekolah (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi Pedagogik Guru (X_2), dan Budaya Organisasi Sekolah (X_3) secara bersama-sama memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,893, Kompetensi Pedagogik Guru sebesar 0,742, dan Budaya Organisasi Sekolah sebesar 0,846, seluruhnya dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak dibentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi sinergis antara tiga faktor utama yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik guru dan budaya organisasi sekolah. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kepemimpinan Transformasional berperan dalam menginspirasi dan memotivasi guru untuk melampaui target yang telah ditetapkan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan semangat, mendorong kreativitas, serta membangun visi bersama yang menjadi arah gerak seluruh warga sekolah. Hal ini sejalan dengan koefisien korelasi sebesar 0,893 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru. Kompetensi pedagogik guru berperan sebagai landasan dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Dengan kompetensi pedagogik yang baik, guru mampu memahami karakteristik peserta didik, memilih metode pembelajaran yang tepat, serta mengembangkan potensi siswa secara optimal. Hal ini sejalan dengan koefisien korelasi sebesar 0,742 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara Kompetensi Pedagogik Guru dengan Kinerja Guru. Budaya Organisasi Sekolah berperan sebagai fondasi nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku seluruh warga sekolah. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan iklim kerja yang harmonis, mendorong kolaborasi profesional, serta membangun komitmen bersama terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,846 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru. Kepemimpinan Transformasional terbukti menjadi variabel yang paling dominan dengan koefisien korelasi tertinggi yaitu sebesar 0,893. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan semangat, mendorong kreativitas, serta membangun visi bersama yang menjadi arah gerak seluruh warga sekolah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan Kinerja Guru tidak dapat dilakukan secara parsial dengan hanya memperhatikan satu variabel saja, melainkan harus dilakukan secara holistik dan terintegrasi. Sinergi antara Kepemimpinan Transformasional yang inspiratif, Kompetensi Pedagogik Guru yang kuat dan positif, serta Budaya Organisasi Sekolah yang optimal merupakan kombinasi yang diperlukan untuk menciptakan kondisi terbaik bagi peningkatan Kinerja Guru secara berkelanjutan dan sistematis. Dalam persamaan regresi berganda $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ didapatkan hasil $\hat{Y} = 112,793 + 0,355X_1 + 0,292X_2 + 0,436X_3$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1 poin Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi Pedagogik Guru (X_2), dan Budaya Organisasi Sekolah (X_3) secara bersama-sama, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 poin untuk X_1 , penurunan sebesar 0,292 poin untuk X_2 , dan peningkatan sebesar 0,436 poin untuk X_3 , dengan konstanta 112,793.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal maupun eksternal sekolah. Penelitian Hallinger (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan budaya organisasi merupakan tiga faktor strategis yang secara simultan menentukan efektivitas sekolah dan kinerja guru. Penelitian OECD (2023) juga menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat, kompetensi guru yang tinggi, serta budaya kolaboratif mampu menghasilkan kualitas pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan performa guru secara berkelanjutan. Selanjutnya, penelitian Wiyono et al. (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional guru, dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dengan kontribusi yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa peningkatan kinerja guru harus dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, penguatan kompetensi pedagogik guru, serta pembangunan budaya organisasi sekolah yang positif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik guru, dan budaya organisasi sekolah masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional menunjukkan hubungan yang sangat kuat ($r = 0,893$) dengan kontribusi sebesar 40,1%, kompetensi pedagogik guru memiliki hubungan kuat ($r = 0,742$) dengan kontribusi 43%, sedangkan budaya organisasi sekolah memiliki hubungan kuat ($r = 0,846$) dan menjadi variabel yang memberikan kontribusi terbesar secara parsial, yaitu 66,5%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda $R = 0,824$ dan koefisien determinasi 61,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peningkatan kompetensi pedagogik guru, serta pengembangan budaya organisasi sekolah yang positif dan kondusif secara terpadu.

References

- Anugraheni, I., Gufron, A., & Purnomo, Y. W. (2025). *The Impact Of Realistic Problem-Based Learning On Mathematical Literacy And Pedagogical Competence*. Journal Of Education Research.
- Besare, S. D., Sasangan, M., & Manutede, Y. Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektifitas Belajar Siswa. Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran, 7(3), 1013-1022. <https://ejournal.my.id/jsgp/article/view/4222>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications For Educational Practice Of The Science Of Learning And Development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140.
- Depaepe, F., & König, J. (2021). General Pedagogical Knowledge, Self-Efficacy And Instructional Quality: Disentangling Their Relationship. *Teaching And Teacher Education*, 98, 103225.
- Fauziah, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Penelitian Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi (Doctoral Dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung). <https://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/78820>
- Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Se-Nias Barat. Jurnal Dinamika Pendidikan, 14(1), 1–12.
- Hallinger, P. (2020). Leadership And School Improvement: A Review Of Concepts, Evidence, And Implications. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 5–23.
- Hallinger, P., & Wang, W. C. (2021). *Developing Successful School Leaders*. Routledge.
- Harahap, R. R., Lapis, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru, 8(2), 226–231.
- Herlambang, Y. T. (2021). *Pedagogik: Telaah Kritis Ilmu Pendidikan Dalam Multiperspektif*. Bumi Aksara.
- Hernada, P., Nadia, A., & Putra, Y. P. (2025). Academic Pressure In Schools On Psychological Stress In Students. *Journal Of Future Education*, 2(2), 30-37.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Jurnal Manajemen Bisnis, 17(2), 189–206.
- Hildawati, H., Siregar, R., & Prasetyo, A. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Eureka Media Aksara.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9(1), 75–84.

- Kasipahu, M. K., Asrin, A., & Jaelani, A. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Kemampuan Numerasi Siswa. *Journal Of Classroom Action Research (JCAR)*, 4(2),140-146.
- Kriswanto, D. (2023). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *TIRAL: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 173-185.
- Kuseini, A., Patimah, S., & Murtafiah, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro Lampung. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001).
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven Strong Claims About Successful School Leadership Revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Lestari, Hana, Ima Rahmawati, And Siti Ulfatul Hasanah, (2024)."Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Layanan Akademik." *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8.2: 221-234. <https://doi.org/10.32478/165qgy55>
- Li, L., & Liu, Y. (2020). *Leadership Styles And Employee Performance: A Systematic Review. Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 789–805.
- Mahtud, M., Supriyanto, A., & Nurabadi, A. (2022). Organizational Culture And Teacher Performance In Indonesian Schools. *International Journal Of Instruction*, 15(3), 105–122.
- Mulyanto, N. (2022). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sdn Mageetan 1. *Jurnal Paradigma*, 14(01), 316-399.
- Nguyen, T. D., Tran, T. H., & Pham, H. T. (2023). Transformational Leadership And Teacher Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Frontiers In Education*, 8, 1184567.
- OECD. (2023). *Teaching And Learning International Survey (TALIS) 2024: Insights For Teachers And School Leaders*. OECD Publishing.
- Pujilestari, Y., & Yulyani, D. (2022). Membentuk Sikap Disiplin Siswa Melalui Implementasi Tata Tertib Sekolah. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 9(2).
- Rafiki, R., Muhtar, T., Mulyati, T., Karimah, I. S., Putra, Y. P., & Amalia, F. (2024). Usability Of Procedure Text Material Teaching Modules Based On The PBL Model In Elementary Schools. *Journal Of Future Education*, 1(2), 40-43.
- Rezeki, S., Putra, Y. P., & Wahid, R. (2026). Implementation Of Religious Habits In Forming The Religious Character Of Elementary Madrasah Students. *Journal Of Future Education*, 3(2), 24-31.
- Rifa'i, Asep Ahmad, (2022)."Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru." *Indonesian Journal Of Education Management & Administration Review* 4.1: 159-166. <http://dx.doi.org/10.4321/ljemar.v4i1.4379>
- Saragih, M. R., Rusdi, R., Hunein, H., Sadewa, P., Nurullah, M., Hasan, J. M., ... & Yudawirawan, M. Y. (2024). Peningkatan Motivasi Belajar, Kompetensi Dan Wawasan Berpikir Siswa Dan Siswi Yayasan Al-Mutakabbir Kabupaten Bogor. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 4(2), 125-131.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Dan SMK Pembina Palembang. *Jambura Journal Of Educational Management*, 2(2), 97–113.
- Sofyani, H. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Deepublish.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Terbaru). Alfabeta.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal Of Economics, Entrepreneurship, And Innovation*, 1(1), 14–28.
- Sutrisno, S., & Yuliana, R. (2023). School Organizational Culture And Teacher Performance: Evidence From Indonesian Secondary Schools. *Journal Of Educational Administration Studies*, 11(2), 95–108.

- Turmuzi, A., Citriadin, Y., & Kusaeri, A. (2024). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Guru Madrasah. *Tadbir Muwahhid*, 8(1), 141-156. <https://doi.org/10.30997/Jtm.V8i1.12975>
- Windiawan, A., Hartinah, S., & Habibi, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 5(1), 112–120.
- Wiyono, B. B., Burhanuddin, B., & Kusumaningrum, D. E. (2024). The Influence Of Transformational Leadership, Teacher Competence, And Organizational Culture On Teacher Performance. *International Journal Of Evaluation And Research In Education*, 13(1), 156–167.
- Yunansah, H., & Herlambang, Y. T. (2017). Pendidikan Berbasis Ekopedagogik Dalam Menumbuhkan Kesadaran Ekologis Dan Mengembangkan Karakter Siswa Sekolah Dasar. *Eduhumaniora| Jurnal Pendidikan Dasar Kampus Cibiru*, 9(1), 27-34.