

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH,  
KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA GURU SMP NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**(Tesis)**

**Oleh**

**MARSASANDA ANDARIN  
NPM 2423012002**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2026**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH,  
KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA GURU SMP NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

**MARSASANDA ANDARIN**

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2026**

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

MARSASANDA ANDARIN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Sampel penelitian ini adalah guru SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung, Sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dan diperoleh sebanyak 336 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

**Kata Kunci :** kepemimpinan transformasional, komitmen guru, budaya organisasi, kinerja guru.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPALS, TEACHER COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS AT PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOLS IN BANDAR LAMPUNG CITY**

**By**

**MARSASANDA ANDARIN**

The purpose of this study is to examine the effect of transformational leadership of school principals, teacher commitment, and organizational culture on teacher performance, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with an ex post facto design. The sample for this study consisted of public junior high school teachers in Bandar Lampung City. The sample was taken using simple random sampling and consisted of 336 samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Data analysis used simple and multiple linear regression. The results showed that the transformational leadership of school principals, teacher commitment, and organizational culture had a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously.

**Keywords :** transformational leadership, teacher commitment, organizational culture, teacher performance.

## PERSETUJUAN

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Marsasanda Andarin**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2423012002

Program Studi S-2 : Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan Dan Ilmu Pendidikan

## MENYETUJUI

### 1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I



**Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D.**  
NIP. 19670521 200012 1 001

Pembimbing II



**Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.**  
NIP. 19880429202406 2 001

### 2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan



**Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.**  
NIP. 19741220 200912 1 002

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Pendidikan



**Dr. Handoko, S.T., M.Pd.**  
NIP. 19860515 202406 1 001

**PENGESAHAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Prof. Hasan Hariri, M.B.A., Ph.D.** .....

**Sekretaris : Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.** .....

**Penguji Anggota : I. Dr. Handoko, S.T., M.Pd.** .....

**II. Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I.** .....



**2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Dr. Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd.**  
NIP. 19870504 201404 1 001



**3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung**



**Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si**  
NIP. 19640326 198902 1 001

**Tanggal Lulus Ujian Tesis: 28 April 2026**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG” adalah karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apabila jika di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 28 April 2026

Yang Menyatakan,



Marsasanda Andarin

NPM 2423012002

## RIWAYAT HIDUP



Peneliti lahir di Kota Bandar Lampung, pada tanggal 18 Oktober 2001. Peneliti merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Zairin dan Ibu Rusdanila, memiliki dua orang kakak bernama Sefta Andarin dan Mayoranti Andarin.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. SD Negeri 1 Harapan Jaya Bandar Lampung, lulus pada tahun 2013
2. SMP Negeri 21 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2016
3. SMA Negeri 5 Bandar Lampung lulus pada tahun 2019
4. S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar lulus pada tahun 2023

Melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) pada tahun 2019, peneliti diterima di Universitas Lampung sebagai mahasiswa program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Jurusan Ilmu Pendidikan (IP), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Selanjutnya tahun 2024 peneliti masuk dan diterima pada bulan Agustus 2024 sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung. Saat ini, peneliti juga tengah menempuh Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) di Universitas Lampung.

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(Q.S. Al- Insyirah: 6)

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin

Puji syukur selalu terucapkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis ini kupersembahkan kepada:

### **Ayahku Zairin dan Ibuku Rusdanila**

Yang telah membesarkanku dengan ketulusan dan kesabaran, merawat dengan kasih sayang, mendoakan, serta memberiku semangat untuk terus berjuang menggapai cita-cita.

### **Kakakku Sefta Andarin dan Mayoranti Andarin**

Yang senantiasa menjadi tempat berbagi, sumber motivasi, dan menguatkan langkahku dalam menempuh perjalanan pendidikan ini.

### **Para Pendidik (Guru dan Dosen)**

Yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, serta keteladanan dalam proses pembelajaran yang dijalani peneliti.

### **Sahabat-sahabatku**

Yang selalu membantu, memberikan semangat, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.

**Almamater Tercinta Universitas Lampung**

## SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat peneliti selesaikan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.

Tesis ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung”.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan tesis terdapat dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga pentesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Lampung.
3. Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Dr. Handoko, S.T., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung sekaligus dosen penguji I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Prof. Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi dalam proses penyusunan tesis ini.
7. Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi dalam proses penyusunan tesis ini.
8. Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan tesis ini.

9. Seluruh dosen serta staf Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan, arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini.
10. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan pendidikan Kota Bandar Lampung.
11. Kepala sekolah dan Guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan ikut berpartisipasi dan membantu penyelesaian tesis ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Diri saya sendiri, Marsasanda Andarin. Terima kasih dan apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha, tidak menyerah, dan mampu menikmati setiap proses yang dijalani.

Semoga Allah SWT, melindungi dan membalas semua pihak atas kebaikan yang diberikan. Peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, namun peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 27 April 2026

Peneliti,

Marsasanda Andarin

NPM 2423012002

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
G. Ruang Lingkup Penelitian .....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kinerja Guru .....	9
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	10
C. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	12
D. Komitmen Guru .....	14
E. Budaya Organisasi .....	16
F. Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Guru, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru .....	17
G. Kerangka Pikir Penelitian .....	19
H. Hipotesis .....	20
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	22
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	22
C. Variabel Penelitian .....	24
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	24

1. Definisi Konseptual Variabel.....	24
2. Definisi Operasional Variabel .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	26
G. Instrumen Penelitian.....	29
1. Uji Validitas .....	29
2. Uji Reliabilitas.....	33
H. Uji Prasyarat Analisis Data.....	34
1. Uji Normalitas .....	34
2. Uji Heteroskedastisitas .....	35
3. Uji Multikolinieritas .....	35
4. Uji Linieritas.....	36
I. Teknik Analisis Data.....	36
1. Regresi Linier Sederhana .....	36
2. Regresi Linier Berganda.....	37

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	38
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	38
1. Variabel Kinerja Guru .....	38
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	40
3. Variabel Komitmen Guru .....	41
4. Variabel Budaya Organisasi .....	42
C. Pengujian Prasyarat Analisis Data.....	43
1. Uji Normalitas .....	43
2. Uji Heteroskedastisitas .....	44
3. Uji Multikolinieritas .....	45
4. Uji Linieritas.....	45
D. Uji Hipotesis.....	46
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Secara Langsung terhadap Kinerja Guru .....	46
2. Pengaruh Komitmen Guru Secara Langsung terhadap Kinerja Guru .....	48
3. Pengaruh Budaya Organisasi Secara Langsung terhadap Kinerja Guru .....	49

4. Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	50
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	54
2. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru.....	56
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	57
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	59
F. Keterbatasan Penelitian .....	60
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
A. Simpulan.....	61
B. Implikasi .....	61
C. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rata-rata Nilai UKG Guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung Tahun 2022 .....	2
2. Jumlah Guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung .....	23
3. Skor Alternatif Jawaban Angket .....	26
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	27
5. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Guru .....	30
6. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	31
7. Hasil Uji Validitas Komitmen Guru .....	32
8. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi .....	32
9. Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner .....	34
10. Statistik Deskriptif Data .....	38
11. Kategori Kinerja Guru .....	39
12. Kategori Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	40
13. Kategori Budaya Organisasi .....	41
14. Kategori komitmen organisasi .....	42
15. Uji Normalitas .....	43
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian .....	44
17. Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian .....	45
18. Hasil Uji Linieritas Data Penelitian .....	45
19. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y .....	46
20. Koefisien Korelasi X1 terhadap Y .....	47
21. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y .....	48
22. Koefisien Korelasi X2 terhadap Y .....	48
23. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 terhadap Y .....	49
24. Koefisien Korelasi X3 terhadap Y .....	50
25. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
26. Hasil Uji Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y .....	52
27. Koefisien Korelasi X1, X2 dan X3 terhadap Y .....	52

28. Rekapitulasi Hasil pengujian hipotesis.....	53
---	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir Penelitian.....	20
2. Distribusi Skor Kinerja guru .....	39
3. Distribusi Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	41
4. Distribusi Skor Komitmen Guru .....	42
5. Distribusi Skor Budaya organisasi .....	43
6. Koefesien Korelasi X1 terhadap Y .....	47
7. Koefesien Korelasi X2 terhadap Y .....	49
8. Korelasi X3 terhadap Y .....	50
9. Besar Pengaruh X1, X2, X3 dan Y.....	52
10. Besar Pengaruh X1, X2, X3 dan Y .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	70
2. Instrumen Penelitian Uji Coba .....	78
3. Data Hasil Nilai Uji Coba Instrumen .....	87
4. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	89
5. Data Angka Hitung .....	106
6. Hasil Hitung Analisis Deskriptif .....	130
7. Uji Prasyarat .....	131
8. Uji Regresi.....	133
9. Surat Izin Penelitian .....	136

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena pendidikan memiliki tugas untuk mempersiapkan SDM dalam pembangunan bangsa dan negara. Tidak hanya menjadi kebutuhan yang penting bagi kehidupan manusia, tetapi juga pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan manusia yang berpotensi, kreatif, serta memiliki ide cemerlang sebagai bekal demi mencapai masa depan yang lebih baik (Aprima dan Sari, 2022). Menurut Siswondo dan Agustina (2021) pendidikan merupakan suatu proses kehidupan untuk mengembangkan diri setiap individu dalam melangsungkan kehidupan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi seseorang untuk menjadi manusia yang terdidik.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanggalorang dkk., 2015) yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat dan daya saing bangsa. Mereka menemukan bahwa daerah dengan indeks pembangunan manusia (IPM) tinggi memiliki korelasi positif dengan tingkat kualitas pendidikan yang baik, terutama ditopang oleh peran tenaga pendidik yang profesional.

Manusia memiliki sejumlah kemampuan yang dapat dikembangkan melalui pendidikan. Menurut Rasyid dkk. (2020) Pendidikan terjadi karena interaksi manusia dengan lingkungannya, khususnya pada tiga lingkungan utama pendidikan yakni keluarga, sekolah dan masyarakat. Proses pendidikan harus berfungsi untuk mengajarkan tingkah laku umum dan untuk mempersiapkan individu untuk peranan tertentu. Menurut Yunarti (2014) pendidikan bertujuan untuk menciptakan manusia yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pengetahuan yang luas untuk menjadi manusia yang lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Namun, berdasarkan laporan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2023), salah satu tantangan dalam sistem pendidikan Indonesia saat ini adalah rendahnya capaian

kompetensi guru, yang tercermin dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG). Kota Bandar Lampung sebagai salah satu kota besar di Provinsi Lampung menunjukkan hasil yang masih perlu ditingkatkan. Tabel berikut menunjukkan rata-rata hasil UKG guru SMP di Kota Bandar Lampung.

Tabel 1. Rata-rata Nilai UKG Guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung Tahun 2022

No.	Kabupaten/ Kota	Rata-rata Nilai UKG
1	Provinsi Lampung	53,38
2	Bandar Lampung	56,96
3	Metro	58,94
4	Lampung Selatan	53,95
5	Lampung Tengah	53,76
6	Lampung Utara	50,39
7	Lampung Barat	51,16
8	Tulang Bawang	52,49
9	Tanggamus	51,60
10	Lampung Timur	53,48
11	Way Kanan	51,02
12	Pesawaran	52,64
13	Pringsewu	55,01
14	Mesuji	53,65
15	Tulang Bawang Barat	53,23
16	Pesisir Barat	48,48

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa rata-rata nilai UKG guru SMP Negeri di Bandar Lampung masih berada di bawah target nasional yang ditentukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu 80. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kualitas guru melalui peningkatan kinerja masih perlu diperkuat, baik melalui kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, maupun budaya organisasi sekolah.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang berkaitan dengan aspek-aspek dalam proses pendidikan salah satunya adalah meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga sekolah. Menurut Sinaga dkk. (2021) Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi

oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang berilmu dan berkarakter. Penelitian yang dilakukan oleh Wardany dan Rigianti (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja guru dan prestasi belajar siswa. Berdasarkan studi tersebut, sekolah-sekolah dengan tingkat kinerja guru yang tinggi, yang diukur dari aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, menunjukkan rata-rata nilai akademik siswa yang juga lebih tinggi dibanding sekolah dengan kinerja guru yang rendah.

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Besi (2023) kinerja adalah perbuatan dan prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang di dalam melakukan perbuatan atau pekerjaan. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Data dari Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP, 2022) menunjukkan bahwa kualitas guru berpengaruh langsung terhadap indeks mutu satuan pendidikan. Dalam survei terhadap 300 SMP Negeri di lima provinsi, sekolah-sekolah dengan indeks mutu tinggi (kategori A) mayoritas memiliki guru dengan tingkat kinerja sangat baik berdasarkan penilaian kepala sekolah dan hasil supervisi pembelajaran. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Mutu Pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan Pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru (Jannah dkk., 2024).

Peningkatan kinerja pada guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Studi oleh Efendi dkk. (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti secara statistik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil regresi dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 86% terhadap variabel kinerja guru atau disebut juga bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 86%.

Harapan yang muncul dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, pemerintah, dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang diemban dalam mengoperasikan sekolah (Tanjung dkk., 2021). Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya dengan mementingkan kepentingan, kebutuhan, serta memberikan *reward* kepada bawahan, sehingga dapat terjalin sebuah komitmen dan keterikatan kerja bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Supandi, 2023).

Menurut Feriawan dkk. (2023), penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, terdapat keterkaitan antara komitmen kerja dengan kinerja guru dalam implementasi proses belajar mengajar dalam kehidupan sehari-hari, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif mampu menumbuhkan komitmen kerja dan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja guru.

Selain keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya, komitmen guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk mendukung kualitas pendidikan. Sejalan dengan pendapat (Pratama dan Dacholfany, 2023) yang mengatakan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesi dan sekolah akan menunjukkan motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian oleh Bestiana (2012) menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap profesi memiliki

kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,55. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen guru, maka akan semakin tinggi pula performa mereka dalam proses pembelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi (Putra, 2015). Penelitian oleh Hasibuan dan Hadijaya (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dalam lingkungan sekolah dapat meningkatkan kerja sama tim, loyalitas guru, serta memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal. Budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi terbukti dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Febriantina dkk. (2018) budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja kerja karyawan. Setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda yang kemudian akan dia sesuaikan dengan norma dan nilai organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat membantu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif. Dengan mempertimbangkan pentingnya peran guru dalam mencapai tujuan pendidikan serta pentingnya peran kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi, maka penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan secara mendalam di Kota Bandar Lampung.

Meskipun rata-rata hasil UKG guru SMP di Kota Bandar Lampung lebih tinggi dibandingkan beberapa kabupaten lain di Provinsi Lampung, namun Kota Bandar Lampung dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki jumlah guru dan satuan pendidikan yang paling banyak. Berdasarkan data Dapodik (Kemendikbud, 2023), Kota Bandar Lampung memiliki lebih dari 50 SMP negeri dengan karakteristik sekolah yang beragam, mulai dari fasilitas, tingkat sosial ekonomi siswa, hingga kultur organisasi sekolah. Hal ini menjadikan Bandar Lampung sebagai lokasi strategis untuk meneliti keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara komprehensif.

Berdasarkan paparan permasalahan dan data di atas, mengingat pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, oleh karena itu peneliti ingin membuktikan

apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, informasi terkait penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Bandar Lampung masih terbatas. Lebih lanjut lagi bahwa penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dilakukan secara beriringan dalam satu penelitian juga masih sulit ditemukan.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Penelitian terdahulu terkait variabel kinerja guru masih tergolong rendah.
2. Masih sulitnya ditemukan informasi atau penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
3. Keterbatasan penelitian baik itu tesis maupun artikel yang membahas kinerja guru khususnya di wilayah Kota Bandar Lampung
4. Belum ada penelitian yang dilakukan dengan menggabungkan empat variabel tersebut secara bersamaan.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ruang lingkup penelitian dibatasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y). Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian terarah dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian.

## **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?

4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
2. Pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.

2. Manfaat Praktis

- 1) Guru

Menjadi referensi dan acuan agar terus berpartisipasi aktif untuk menjadi semakin baik dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi.

## 2) Kepala Sekolah

Menjadi dasar/pedoman dan masukan yang baik bagi kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi.

## 3) Peneliti Selanjutnya

Memberikan kontribusi terhadap pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan variabel atau tempat melakukan penelitian yang berbeda.

### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian sebagai berikut.

#### 1. Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan, yang mengkaji tentang sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan untuk mewujudkan sekolah harus meningkatkan kinerja guru melalui manajemen kerja.

#### 2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan seluruh guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung

#### 3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu kinerja guru sebagai variabel terikat. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi sebagai variabel bebas.

#### 4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri di Kota Bandar Lampung

#### 5. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025 .

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Irfan dan Dananjaya, 2023). Selain itu, menurut pendapat Munawir dkk. (2022) Kinerja guru yakni pencapaian hasil kerja seorang guru yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diembannya pada sebuah lembaga pendidikan. Terutama pada sekolah, sistem pendidikan harus sangat diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan sekolah merupakan jenjang pendidikan yang harus ditempuh oleh generasi-generasi hebat penerus bangsa. Jadi sangatlah perlu memperhatikan bagaimana kinerja guru sekolah di sekolah, sehingga terlahirlah guru-guru yang mempunyai kinerja profesional.

Kinerja guru profesional dapat dilihat dari bagaimana seorang guru menjalankan tugasnya seperti, merancang pembelajaran, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran dengan baik dan benar (Munawir dkk., 2022). Menurut Permana dan Eliza (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru hanya ada dua, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut atau faktor internal dan juga faktor yang bersumber dari luar diri guru (eksternal). Pratiwi dkk. (2021) menjelaskan bahwa ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu dedikasi dan kepribadian, pengembangan profesi, kualitas mengajar, komunikasi dan interaksi, hubungan dengan semua orang, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja. Dengan demikian, kedelapan faktor di atas termasuk kepada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor kepribadian dan dedikasi, kualitas mengajar, komunikasi dan interaksi dan kedisiplinan merupakan faktor-faktor internal sedangkan iklim kerja, kesejahteraan, hubungan dengan semua orang dan pengembangan profesi merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru.

Dimensi kerja tenaga guru yang menjadi kriteria yang untuk mengukur atau menilai kinerja guru menurut Bernardin dan Russell (1993) antara lain sebagai berikut.

- a. Kualitas, yakni seberapa baik proses atau hasil kerja yang dilakukan mendekati kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, seperti seberapa jauh ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan kerja
- b. Kuantitas, yakni jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dikehendaki.
- d. Penghematan biaya, seberapa baik sumber daya organisasi dapat memaksimalkan hasil dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian, seberapa baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan.
- f. Kerjasama, di mana pegawai mempunyai jiwa kerjasama, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan uraian mengenai kinerja guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti dedikasi, kepribadian, kualitas mengajar, komunikasi, dan kedisiplinan, serta faktor eksternal seperti pengembangan profesi, kesejahteraan, hubungan sosial, dan iklim kerja. Kinerja guru yang profesional dapat dilihat dari kemampuannya dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Selain itu, penilaian kinerja guru juga dapat diukur melalui enam dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian, dan kerjasama. Berdasarkan grand theory perilaku organisasi menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan eksternal. Dalam konteks ini, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kepemimpinan, komitmen, serta budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah.

## **B. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin atau *leader* untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan

organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju (Nurhalim dkk., 2023). Sedangkan menurut Sunarso (2023), Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk pencapaian tujuan. Definisi kepemimpinan ini mengandung makna bahwa pengikut yang baik juga menunjukkan peran kepemimpinan jika diperlukan, artinya pengikut bisa saja mempengaruhi pemimpinnya. Karena itu, definisi kepemimpinan ini menunjukkan bahwa proses mempengaruhi terjadi antara pemimpin dan pengikut secara timbal balik/dua arah. Selain itu, (Northouse, 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, karena dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah tujuan, visi, misi yang telah disepakati bersama bisa tercapai (Soesanto, 2024). Menurut Fauziah dan Effane (2023) Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan atau sekolah secara efektif dan efisien. Agar tujuan sekolah dapat dicapai secara efektif dan efisien dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam menegakkan disiplin. Perlu dibedakan antara tipe kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Setiap individu yang menjadi pemimpin dapat dikategorikan ke dalam salah satu tipe kepemimpinan, dan masing-masing tipe tersebut dapat memiliki berbagai macam gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang memiliki tipe tertentu dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin (Syahputra dkk., 2023).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting

dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi guru, staf, dan siswa agar melaksanakan tugasnya secara efektif demi tercapainya visi dan misi sekolah dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi, tetapi juga menciptakan kerjasama timbal balik antara pemimpin dan pengikut. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga memegang peran penting dalam menciptakan kedisiplinan dan menyesuaikan pendekatan dengan kondisi yang dihadapi agar tercapai suasana kerja yang harmonis dan tujuan pendidikan secara optimal. Berdasarkan grand theory kepemimpinan menurut Northouse (2015), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam mengarahkan dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja.

### **C. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Insan, 2017). Menurut pendapat Firdausi dkk. (2023) Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong perubahan dan inovasi di dalam organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membawa perubahan positif pada para pengikutnya. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada perkembangan pribadi dan profesional para pengikutnya.

Berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah Mustofa dkk. (2024) pemimpin dituntut untuk tidak memandang rendah setiap kemampuan yang dimiliki bawahan atau anggota, proporsional dalam menempatkan posisi bawahan, menempatkan orang sesuai tempatnya dan pada waktu yang tepat. Selain itu, Nurnaningsih dkk. (2024) mengungkapkan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, mempererat hubungan antara pemimpin dan karyawan, serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi,

karakteristik individu karyawan, serta kebijakan manajerial memengaruhi sejauh mana pengaruh positif dari gaya kepemimpinan ini dapat tercapai.

Menurut Bass dan Avolio (1994) pemimpin bertindak sebagai pelatih, pembimbing, atau konsultan. Melalui interaksi individu, diharapkan para karyawan dapat mencapai prestasi yang lebih baik. Dimensi kepemimpinan transformasional memiliki 4 (empat) dimensi, antara lain sebagai berikut.

a. *Idealized Influence* (Pengaruh yang Diidealkan).

Dimensi kepemimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan dikarenakan pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang baik, sehingga membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini akan diteladani, akan dapat membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme, dan kepercayaan bawahan (Bass dan Avolio, 1994).

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Inspirasional).

Pada dimensi ini perilaku pemimpin dapat menginspirasi dan memberikan antusiasme kepada bawahan terhadap prestasi yang dicapai, serta memperlihatkan komitmennya terhadap tujuan organisasi serta dapat meningkatkan optimisme bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin seperti ini memiliki visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar tinggi bagi pengikutnya, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan bawahannya (Bass dan Avolio, 1994).

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan pada organisasi serta menjadi pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi. Pemimpin ini memiliki stimulus intelektual yang mampu mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan berbagai pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha untuk mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian pengikutnya tidak hanya melakukan pekerjaan sebagai rutinitas saja, melainkan memaknainya sebagai ajang untuk mengasah keterampilan dan kemampuan secara terus menerus untuk mencapai pribadi yang ulet dan tangguh (Bass dan Avolio, 1994).

d. *Individualized Consideration* (Perhatian perseorangan)

Pemimpin ini mampu memperlakukan orang lain terutama bawahan sebagai individu atau pribadi yang unik, mempertimbangkan kebutuhan dan kepedulian individualnya serta dapat memberikan aspirasi dan saran-saran untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang baik (Bass dan Avolio, 1994).

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menciptakan perubahan positif dan inovatif dalam organisasi melalui pengaruh, motivasi, dan perhatian terhadap pengembangan individu. Dalam konteks kepala sekolah, kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta mempererat hubungan antar warga sekolah. Gaya kepemimpinan ini memiliki empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Melalui keempat dimensi ini, pemimpin dapat memberdayakan pengikutnya untuk berkembang secara pribadi maupun profesional demi mencapai tujuan organisasi secara optimal. Berdasarkan grand theory kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994), pemimpin memiliki peran sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru melalui perubahan positif dalam organisasi.

#### **D. Komitmen Guru**

Komitmen guru merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Terdapat beberapa unsur pada komitmen guru, antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin), kekuatan dari luar, dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang, sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan. Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru profesional adalah tanggung jawab yang tidak hanya dialamatkan kepada manusia, akan tetapi juga dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan (Irfan dan Dananjaya, 2023).

Peranan seorang guru sangat penting dalam melaksanakan pembelajaran dan penyelenggara administrasi kelas dan sekolahnya. Tanpa adanya kinerja yang baik dari guru maka pembelajaran yang dilakukan tidak akan menghasilkan sesuatu yang berguna dan bermanfaat sehingga siswa akan tertinggal oleh kemajuan dan tuntutan masyarakat yang selalu berubah. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kinerja guru berarti adanya kemampuan kompetensi yang ditunjukkannya dalam bentuk perilaku yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan (effisiensi), kreatif, inovatif dan bertanggungjawab terhadap penyelesaian pekerjaannya (Herry dkk., 2020).

Menurut Yusoff (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru yaitu ruang kerja dan suasana organisasi yang positif seperti kepemimpinan yang menitikberatkan orang bawahan, amalan pengurusan yang bercirikan kemanusiaan, kesejahteraan di tempat kerja, penghargaan dan pengagihan kuasa memberi impak yang positif terhadap komitmen pekerja. Komitmen organisasi guru dalam kajian ini merujuk kepada sejauh mana guru menerima, melibatkan diri dalam aktivitas sekolah dan setia terhadap sekolah.

Dimensi komitmen guru yang saling berkaitan menurut Mayer dan Allen (1991), antara lain sebagai berikut.

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Ini merujuk pada keterikatan emosional guru terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Guru yang memiliki komitmen afektif merasa bahwa mereka "ingin" bekerja di sekolah tersebut karena mereka merasa bagian dari komunitas dan berbagi nilai-nilai bersama.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Konsep ini berkaitan dengan ketergantungan guru terhadap organisasi karena mereka merasa bahwa meninggalkan sekolah atau profesi mereka akan menimbulkan kerugian besar, baik dari segi finansial maupun sosial. Mereka tetap bekerja karena merasa tidak ada pilihan lain yang lebih baik.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Guru dengan komitmen normatif merasa bahwa mereka "harus" tetap bekerja di sekolah tersebut, karena mereka memiliki rasa tanggung jawab moral untuk melakukannya. Mereka merasa terikat oleh kewajiban etika atau norma sosial untuk bertahan.

Berdasarkan uraian mengenai komitmen guru di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah kesungguhan dan dedikasi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, termasuk mengajar, mendidik, dan berkontribusi terhadap kemajuan siswa serta pencapaian tujuan pendidikan. Faktor komitmen guru sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap keberhasilan proses pendidikan. Komitmen guru tidak hanya memengaruhi keberhasilan individu siswa, tetapi juga mencerminkan keberhasilan institusi pendidikan secara keseluruhan. Ketiga dimensi komitmen guru tersebut menggambarkan berbagai motivasi yang mendasari keputusan guru untuk tetap berada dalam profesi mereka dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi pendidikan (Madjid, 2016). Berdasarkan grand theory komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen individu terhadap organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya.

#### **E. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku guru dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung guru dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam pendidikan (Hasanah dkk., 2023).

Menurut Suryanti (2018) salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Hal tersebut penting untuk dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen

dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi waktu dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan. Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal disebut dengan budaya organisasi.

Terdapat lima dimensi yang perlu diukur dan memiliki fungsi penting dalam budaya organisasi menurut Sashkin dan Rosenbach (1990) , antara lain sebagai berikut.

- a. *Managing Change* (Mengelola Perubahan), merupakan seberapa baik organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya secara efektif.
- b. *Achieving Goals* (Mencapai Tujuan), seluruh organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditentukannya.
- c. *Coordinated Teamwork* (Kerjasama Tim yang Terkoordinasi), pada tahap ini sejauh mana suatu organisasi efektif dalam mengoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok.
- d. *Customer Orientation* (Orientasi Pelanggan), penilaian pada dimensi ini untuk melihat sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan yang diinginkan pelanggan.
- e. *Cultural Strength* (Kekuatan Budaya), dimensi ini merujuk pada individu yang dapat diterima dan setuju dalam berbagi nilai yang sama di dalam organisasi.

Berdasarkan Uraian di atas dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat namun sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku, motivasi, dan kinerja anggota organisasi, termasuk guru dalam lingkungan pendidikan. Budaya organisasi mencakup nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang menjadi pedoman dalam beradaptasi dan menyelesaikan masalah. Budaya ini juga menjadi pembeda antar organisasi dan harus diterapkan dengan memperhatikan situasi serta kondisi yang ada. Selain itu, untuk memastikan efektivitas budaya organisasi, terdapat lima dimensi penting yang perlu diperhatikan, yaitu kemampuan mengelola perubahan, pencapaian tujuan, kerjasama tim yang terkoordinasi, orientasi terhadap pelanggan, dan kekuatan budaya yang tercermin dari kesepakatan serta penerimaan nilai bersama di antara anggota organisasi. Berdasarkan grand theory budaya organisasi menurut Schein (2010), nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi akan membentuk perilaku

anggotanya. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

#### **F. Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Guru, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru**

Menurut Yunarti (2014) pendidikan bertujuan untuk menciptakan manusia yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pengetahuan yang luas untuk menjadi manusia yang lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang berkaitan dengan aspek-aspek dalam proses pendidikan salah satunya adalah meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga sekolah. Menurut Sinaga dkk. (2021) Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang berilmu dan berkarakter.

Peningkatan kinerja pada guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Harapan dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, pemerintah, dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang diemban dalam mengoperasikan sekolah (Tanjung dkk., 2021). Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya dengan mementingkan kepentingan, kebutuhan, serta memberikan reward kepada bawahan, sehingga dapat terjalin sebuah komitmen dan keterikatan kerja bagi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Supandi, 2023).

Selain keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya, komitmen guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk mendukung kualitas pendidikan. Sejalan dengan pendapat (Pratama dan Dacholfany,

2023) yang mengatakan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesi dan sekolah akan menunjukkan motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Selain gaya kepemimpinan dan komitmen guru, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan, maupun pengguna sekolah lainnya (Handayani dkk., 2021). Sejalan dengan hal itu, hasil penelitian Muis dkk. (2018) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap keefektifan suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi dari budaya organisasi yang terjadi dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan grand theory perilaku organisasi menurut Robbins dan Judge (2017), perilaku dan kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional, komitmen guru, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan paparan permasalahan dan data di atas, mengingat pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, oleh karena itu peneliti ingin membuktikan apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru.

## **G. Kerangka Pikir Penelitian**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan. Melalui panutan, dorongan inovasi, dan perhatian terhadap kebutuhan masing-masing guru, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini mendorong guru untuk lebih berkomitmen, kreatif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerjanya semakin optimal (Permatasari dkk., 2023).

### **2. Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru**

Komitmen guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas, siswa, dan sekolah cenderung lebih berdedikasi, disiplin, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam

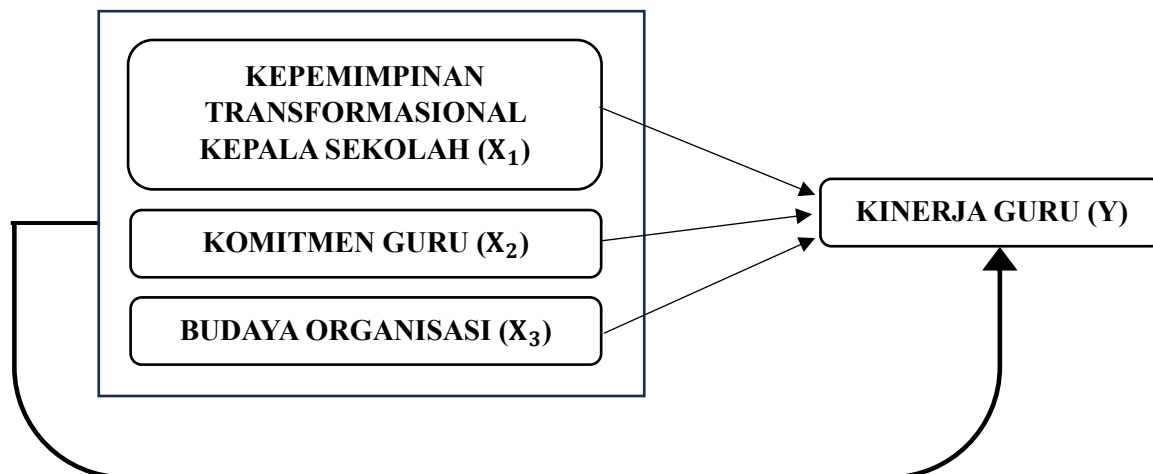
pembelajaran. Komitmen ini juga mendorong profesionalisme, inovasi, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja guru di lingkungan pendidikan (Fajri dan Jelatu, 2024).

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Lingkungan yang mendukung, nilai-nilai bersama, komunikasi yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi serta rasa kepemilikan guru terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi yang kondusif juga mendorong kolaborasi, inovasi, dan profesionalisme, sehingga guru lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sehat dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja guru (Nizammuddin dkk., 2025).

### **4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi secara sinergis memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang inspiratif mampu memotivasi guru untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap tugasnya, sementara budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Komitmen guru menjadi penggerak utama dalam menjalankan tugas secara profesional. Kombinasi ketiga faktor ini dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya memperkuat kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Simanullang, 2024).



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

Keterangan :

Keterangan :

$X_1 - Y$  : Pengaruh ( $X_1$ ) secara langsung terhadap Y

$X_2 - Y$  : Pengaruh ( $X_2$ ) secara langsung terhadap Y

$X_3 - Y$  : Pengaruh ( $X_3$ ) secara langsung terhadap Y

$X_1, X_2, X_3 - Y$  : Pengaruh ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ) bersama-sama secara langsung terhadap Y

## H. Hipotesis Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menentukan hipotesis dan masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul dalam penelitian. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pikir yang telah dikemukakan di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru

$H_{0.1}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

$H_{1.1}$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru

$H_{0.2}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen guru terhadap kinerja guru.

$H_{2.2}$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen guru terhadap kinerja guru

3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

$H_{0.3}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

$H_{3.3}$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru

$H_{0.4}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

$H_{4.4}$  = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Menurut Sugiyono (2013) penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang sudah terjadi dan kemudian mencari faktor-faktor yang menyebabkan kejadian tersebut. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Pemilihan metode yang tepat merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian, karena metode merupakan cara ilmiah yang diambil untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode korelasional. Arikunto (2012) menjelaskan bahwa metode korelasional merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung yang tersebar di 19 kecamatan dan terdapat 45 sekolah. Peneliti memilih SMP Negeri di kota Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan penelitian pendahuluan yang peneliti temukan, masih sangat terbatas penelitian yang mengkaji kinerja guru di SMP Negeri, khususnya yang mengaitkan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi.

Adapun rincian jumlah guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah Guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung

No.	Kecamatan	Jumlah Sekolah Negeri	Jumlah Guru Sekolah Negeri
1	Teluk Betung Barat	2	73
2	Teluk Betung Timur	2	61
3	Teluk Betung Selatan	2	109
4	Bumi Waras	1	28
5	Panjang	4	157
6	Kedamaian	1	59
7	Teluk Betung Utara	4	174
8	Tanjung Karang Pusat	2	97
9	Enggal	5	265
10	Tanjung Karang Barat	2	121
11	Kemiling	4	213
12	Langkapura	1	54
13	Kedaton	1	34
14	Rajabasa	3	129
15	Tanjung Senang	2	123
16	Labuhan Ratu	2	106
17	Sukarame	4	198
18	Sukabumi	2	87
19	Way Halim	1	26
<b>Bandar Lampung</b>		<b>45</b>	<b>2.114</b>

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Arikunto (2010), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel, tanpa mempertimbangkan strata atau kelompok tertentu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus *Slovin* adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi Sampel

d = Batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan

$$n = \frac{2.114}{2.114(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{2.114}{6,28}$$

$$n = 336$$

*Pilot study* merupakan pengujian awal atas instrumen penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dalam *pilot study* adalah 30 guru. Uji coba dilakukan minimal 30 perwakilan populasi yang tujuannya adalah survei awal dan pengembangan skala (Johanson dan Brooks, 2010).

### C. Variabel Penelitian

Terdapat empat variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y).

### D. Definisi Konseptual dan Operasional

#### 1. Definisi Konseptual Variabel

##### a. Variabel Terikat Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Irfan dan Dananjaya, 2023).

##### b. Variabel Bebas Kepemimpinan Transformasional Sekolah (X<sub>1</sub>)

Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong perubahan dan inovasi di dalam organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membawa perubahan positif pada para pengikutnya. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada perkembangan pribadi dan profesional para pengikutnya (Firdausi dkk., 2023).

**c. Variabel Bebas Komitmen Guru ( $X_2$ )**

Komitmen guru merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin), kekuatan dari luar, dan tanggap terhadap perubahan (Irfan dan Dananjaya, 2023).

**d. Variabel Bebas Budaya Organisasi ( $X_3$ )**

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2019).

**2. Definisi Operasional Variabel**

**a. Variabel Terikat Kinerja Guru ( $Y$ )**

Nilai yang diperoleh setelah memberikan kuesioner dengan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian, dan kerjasama (Bernardin dan Russell, 1993).

**b. Variabel Bebas Kepemimpinan Transformasional Sekolah ( $X_1$ )**

Nilai yang diperoleh setelah memberikan kuesioner dengan dimensi *idealized, inspiration, motivation, intellectual, simulation, individualized, consideration* (Bass dan Avolio, 1994).

**c. Variabel Bebas Komitmen Guru ( $X_2$ )**

Nilai yang diperoleh setelah memberikan kuesioner dengan dimensi *affective commitment, normative commitment, continuence commitment* (Mayer dan Allen, 1991).

#### d. Variabel Bebas Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Nilai yang diperoleh setelah memberikan kuesioner dengan dimensi *Managing Change* (Mengelola Perubahan), *Achieving Goals* (Mencapai Tujuan), *Coordinated Teamwork* (Kerjasama Tim yang Terkoordinasi), *Customer Orientation* (Orientasi Pelanggan), *Cultural Strength* (Kekuatan Budaya) (Sashkin dan Rosenbach, 1990).

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan alat ukur sebagai acuan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung untuk menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner atau angket yang merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian sebagai sumber data primer. Daftar pertanyaan/angket berstruktur berkaitan dengan variabel yang diteliti, antara lain tentang kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi yang disertai dengan sejumlah alternatif jawaban bagi para responden untuk mendapatkan hasil jawabannya.

Seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan skala likert dengan lima pilihan, yaitu Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat setuju (SS). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan yang bersifat positif.

Tabel 3. Skor alternatif jawaban angket

Pernyataan	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2019)

### F. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan transformasional, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1.	Kinerja Guru Bernardin & Russel (1993)	Kualitas	Guru menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru menyusun RPP sesuai dengan struktur dan ketentuan kurikulum yang digunakan di sekolah.	1, 2
		Kuantitas	Guru mampu menyelesaikan seluruh tugas mengajar sesuai jumlah yang ditargetkan dalam periode tertentu.	3, 4
		Ketepatan Waktu	Guru menyelesaikan tugas administrasi dan pengajaran tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.	5, 6
		Penghematan Biaya	Guru menggunakan sumber daya pembelajaran secara efisien dan menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas.	7, 8
		Kemandirian	Guru mampu mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah pembelajaran tanpa bergantung pada arahan atasan.	9, 10, 11, 12
		Kerja Sama	Guru aktif berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan pendidikan bersama di sekolah.	13, 14, 15
2.	Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah Bass dan Avolio (1994)	<i>Idealized Influence</i> (Kharismatik)	Menunjukkan sikap yang tegas namun tetap memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan guru.	1, 2
			Mengambil keputusan dengan adil dan konsisten sehingga menciptakan rasa aman dan percaya dari warga sekolah	3, 4
		<i>Inspiration Motivation</i> (Menginspirasi)	Kepala sekolah memberi semangat dan dorongan kepada guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran.	5, 6
			Menyampaikan visi sekolah secara jelas dan meyakinkan untuk memotivasi seluruh warga sekolah	7, 8
	<i>Intellectual Simulation</i> (Stimulasi Intelektual)	Memotivasi guru untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesional secara mandiri.	9, 10	

			Mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam mencari solusi atas permasalahan pembelajaran	11, 12
		<i>Individualized Consideration</i> (Kepekaan Individu)	Memberikan kesempatan pengembangan profesional sesuai potensi dan kebutuhan masing-masing guru	13, 14
			Mendengarkan dan menghargai pendapat serta masukan dari setiap guru secara pribadi.	15, 16
3.	Komitmen Guru Mayer dan Allen (1991)	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	Guru merasa bangga dan bahagia menjadi bagian dari sekolah tempat ia mengajar.	1, 2, 3
			Guru merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan sekolah dan rekan kerja	4, 5, 6
		<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	Guru meyakini bahwa tetap bekerja di sekolah ini adalah keputusan yang paling menguntungkan bagi masa depan profesionalnya.	7, 8,
			Guru mempertimbangkan risiko dan kerugian jika harus meninggalkan sekolah saat ini	10, 11
		<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Guru merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap setia mengabdikan diri di sekolah ini.	11, 12
			Guru merasa tidak enak hati atau bersalah jika harus meninggalkan sekolah tanpa alasan kuat	13, 14, 15
4.	Budaya Organisasi Sashkin dan Rosenbach (1990)	<i>Managing Change</i> (Mengelola Perubahan)	Organisasi dan anggotanya mampu merespons perubahan secara proaktif dan inovatif.	1, 2,
			Organisasi menyediakan pelatihan dan dukungan bagi anggota untuk menghadapi perubahan kebijakan atau sistem kerja	3, 4
		<i>Achieving Goals</i> (Mencapai Tujuan)	Tujuan organisasi disosialisasikan dan dipahami oleh seluruh anggota sebagai arah kerja bersama.	5, 6
			Organisasi menetapkan indikator kinerja yang jelas untuk memantau kemajuan pencapaian tujuan	7, 8
		<i>Coordinated Teamwork</i>	Tugas dan tanggung jawab dalam tim dikoordinasikan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.	9, 10

(Kerjasama Tim)	Terdapat komunikasi terbuka dan saling mendukung antaranggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan bersama	11, 12
<i>Customer Orientation</i> (Orientasi Budaya)	Organisasi mengidentifikasi dan memahami kebutuhan serta harapan penerima layanan secara berkelanjutan.	13, 14
	Organisasi menyesuaikan program/kegiatan berdasarkan evaluasi kepuasan penerima layanan	15, 16
<i>Cultural Strength</i> (Kekuatan Budaya)	Nilai-nilai inti organisasi diyakini dan dijadikan pedoman oleh seluruh anggota dalam berperilaku.	17, 18
	Simbol, ritual, dan tradisi organisasi dijaga dan dihormati sebagai bagian dari identitas bersama	19, 20

## G. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dari suatu variabel. Menurut (Arikunto, 2010) instrumen yang baik harus memiliki dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliabel.

### 1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2016) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Jika rhitung dengan rtabel dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila rhitung < rtabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid dan apabila rhitung > rtabel, maka instrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment yang dikemukakan oleh person, dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi X dan Y
  - $n$  = Jumlah responden
  - $\sum xy$  = Total perkalian skor X dan Y
  - $\sum x$  = Jumlah skor variabel X
  - $\sum y$  = Jumlah skor variabel Y
  - $\sum X^2$  = Total kuadrat skor variabel X
  - $\sum Y^2$  = Total kuadrat skor variabel Y
- (Arikunto, 2010)

Kriteria pengujian adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Dalam perhitungan uji validitas butir soal menggunakan bantuan SPSS.

**a. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner kinerja guru tertera pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Guru

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1.	.620		Valid
2.	.666		Valid
3.	.472		Valid
4.	.627		Valid
5.	.406		Valid
6.	.599		Valid
7.	.410		Valid
8.	0,314		Tidak Valid
9.	.450		Valid
10.	.792	0,361	Valid
11.	.618		Valid
12.	.424		Valid
13.	.681		Valid
14.	.673		Valid
15.	.575		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 5. dapat diketahui bahwa item nomor 8 pada kuesioner kinerja guru dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada satu butir item yang tidak valid. Maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid. Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner kinerja guru adalah valid.

**b. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)**

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner kepemimpinan transformasional kepala sekolah tertera pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1.	.706		Valid
2.	.544		Valid
3.	0,321		Tidak Valid
4.	.702		Valid
5.	.431		Valid
6.	.365		Valid
7.	.609		Valid
8.	.803		Valid
9.	.801		Valid
10.	.483	0,361	Valid
11.	.557		Valid
12.	.869		Valid
13.	.791		Valid
14.	.801		Valid
15.	.890		Valid
16.	.367		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 6. dapat diketahui bahwa item nomor 3 pada kuesioner kinerja guru dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada satu butir item yang tidak valid. Maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid. Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner kinerja guru adalah valid.

**c. Uji Validitas Komitmen Guru (X2)**

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner komitmen guru tertera pada tabel 7

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Komitmen Guru

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1.	.872		Valid
2.	.907		Valid
3.	.819		Valid
4.	.689		Valid
5.	.862		Valid
6.	.694		Valid
7.	.746		Valid
8.	.836		Valid
9.	.758		Valid
10.	.720	0,361	Valid
11.	.851		Valid
12.	.606		Valid
13.	.770		Valid
14.	.728		Valid
15.	.767		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa seluruh item nomor pada kuesioner komitmen guru dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

#### d. Uji Validitas Budaya organisasi (X3)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner budaya organisasi tertera pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1.	.830		Valid
2.	.811		Valid
3.	.816		Valid
4.	.799		Valid
5.	.572		Valid
6.	.771		Valid
7.	.745		Valid
8.	.785		Valid
9.	.846		Valid
10.	-0,158	0,361	Tidak Valid
11.	.420		Valid
12.	.828		Valid
13.	.759		Valid
14.	.531		Valid
15.	.578		Valid
16.	.560		Valid
17.	.643		Valid
18.	.656		Valid
19.	.686		Valid
20.	-0,243		Tidak Valid

Berdasarkan data pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa item nomor 10 dan 20 pada kuesioner budaya organisasi dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada dua butir item yang tidak valid. Maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid. Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner kinerja guru adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur dalam memberikan hasil yang sama apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang konsisten dan akurat. Perhitungan untuk mencari harga reliabilitas instrumen didasarkan pada pendapat Arikunto

(2010). Penelitian ini menggunakan perhitungan *Cronbach Alpha*, yaitu sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{(n-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \delta_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : Koefisien reliabilitas  
 $n$  : Banyaknya butir soal  
 $\sum \delta_i^2$  : Jumlah varians skor tiap butir  
 $S_t^2$  : Varians total

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Peneliti menggunakan reliabilitas dengan alasan untuk mengetahui atau menunjukkan keajekan suatu tes dalam mengukur gejala yang sama pada waktu kesempatan yang berbeda.

Hasil pengujian Reabilitas terhadap kuesioner Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Tabel 9

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja guru	0.825		Reliabel
2	Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah	0.870	0,361	Reliabel
3	Komitmen guru	0.946		Reliabel
4	Budaya Organisasi	0.939		Reliabel

Sumber. Data Olahan SPSS,20

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini adalah reliabel. Selanjutnya setelah instrument dinyatakan layak maka kemudian dilakukan uji prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrument tersebut.

## H. Uji Prasyarat Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan tranformasional kepala sekolah (X1), komitmen guru

(X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian dilakukan menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria uji  $H_0$  diterima jika data berdistribusi normal dengan *Asymptotic Significance* dari *Kolmogrov – Smirnov*  $> 0,05$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2010). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji *Glesjer*. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi  $a < 0,05$ , maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan diterima. Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria pengujian  $H_0$  diterima jika Asimtotik lebih besar dari  $a = 0,05$ .

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinieritas ditunjukkan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Uji multikolinieritas sangat penting untuk memastikan model regresi linier memberikan hasil yang valid.

Kriteria pengambilan keputusan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$H_0$ : Tidak terdapat antar variabel bebas

$H_1$  : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan kriteria :

jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai Tolerance  $> 0,01$ , maka tidak terjadi multikolinieritas

Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,01$ , maka terjadi multikolinieritas

#### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Uji linearitas adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) bersifat linear. Uji linearitas penting untuk memastikan model regresi memberikan hasil yang valid dan relevan dengan data yang dianalisis. Pengujian dilakukan dengan test *for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

$H_0$  : Tidak ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel independen dan satu variabel dependen

$H_1$  : Ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel independen dan satu variabel dependen

Kriteria uji :  $H_0$  diterima jika nilai sig. Linierity pada tabel anova 0,05 dan  $H_1$  diterima jika nilai sig. Linierity pada tabel anova < 0,05.

### I. Teknik Analisis Data

#### 1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat disebut variabel bebas atau *independent variable*, variabel ini dimanipulasi atau dikontrol oleh peneliti untuk melihat dampaknya terhadap variabel lain. Sedangkan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan variabel lain disebut variabel terkait atau *dependent variable*. Variabel ini menjadi fokus pengukuran dalam suatu penelitian untuk melihat dampak dari variabel bebas (Sugiyono, 2019).

$$\tilde{Y} = \alpha + bX$$

Keterangan:

$\tilde{Y}$  = Variabel terikat

$X$  = Variabel bebas

$\alpha$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi variabel  $X$

Untuk mencari nilai  $a$  dan  $b$  digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum xy^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat dengan rumus (Arikunto, 2010)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel disiplin kerja

X1 = Variabel kepemimpinan transformasional

X2 = Variabel komitmen guru

X3 = Variabel budaya organisasi

a = Harga konstan

b1, b2, dan b3 = Koefisien regresi yang dicari (variabel bebas)

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Ketika variabel kepemimpinan transformasional meningkat, variabel kinerja guru cenderung meningkat sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga kinerja guru.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru. Ketika variabel komitmen guru meningkat, variabel kinerja guru cenderung meningkat sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor komitmen guru maka semakin tinggi juga kinerja guru.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Ketika variabel budaya organisasi meningkat, variabel kinerja guru cenderung meningkat sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja guru.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi sepenuhnya diterapkan dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru dan budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik, maka kinerja guru akan rendah.

### B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan penelitian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung perlu merumuskan strategi kebijakan yang tepat dalam mengembangkan ketiga aspek tersebut sesuai dengan karakteristik sekolah guna meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru menuntut adanya keterpaduan

peran antara kepala sekolah, guru, dan lingkungan kerja sekolah. Kepemimpinan transformasional yang efektif, didukung oleh komitmen guru yang kuat serta budaya organisasi yang positif, menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja guru yang optimal dan berkelanjutan. Secara praktis, kepala sekolah dapat mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dengan memberikan motivasi dan teladan kepada guru, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif, sehingga komitmen guru meningkat dan budaya organisasi yang positif dapat terbentuk, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

### **C. Saran**

Beberapa saran yang diajukan dari hasil penelitian ini ditunjukkan kepada:

#### **1) Kepala Sekolah**

Kepala sekolah sebaiknya memperhatikan dan terus mengembangkan kepemimpinan transformasional, komitmen guru dan budaya organisasi agar ideal dan efektif sehingga kinerja guru meningkat.

#### **2) Pendidik**

Pendidik diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dengan memperkuat komitmen profesional serta berperan aktif dalam membangun budaya organisasi sekolah yang positif. Guru perlu menunjukkan tanggung jawab, loyalitas, dan kesiapan menghadapi perubahan, serta menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pendidik. Dukungan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan keterlibatan dalam pencapaian tujuan sekolah diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja guru secara berkelanjutan.

#### **3) Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu jumlah sampel yang tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota, pendekatan yang digunakan tidak hanya pendekatan kuantitatif bisa dikembangkan dengan penambahan metode kualitatif (mix method), data dikumpulkan tidak hanya dengan instrument dapat dilengkapi dengan wawancara, dan peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi dan memperkuat tentang kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Aprima, D., & Sari, S. (2022). Analisis penerapan pembelajaran berdiferensiasi dalam implementasi kurikulum merdeka pada pelajaran matematika SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 13(1), 95-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v8i3.11174>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bass, & Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. NY: McGraw-Hill.
- Besi, M. (2023). Upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui penerapan Reward and Punishment SMP Negeri Lasiolat Kabupaten Belu. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3657-3668. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v2i9.5033>
- Bestiana, R. J. J. T. (2012). Hubungan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen normatif dengan kinerja guru SMPN 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu. 9(2), 187-200.
- BSNP. (2022). Laporan mutu pendidikan tingkat SMP di lima provinsi. In: Badan Standar Nasional Pendidikan.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.xxxxx>
- Fajri, M., & Jelatu, H. (2024). Pengaruh digitalisasi pembelajaran, kompetensi profesional dan komitmen kerja dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap prestasi siswa (studi empiris pada SMP negeri di kota Makassar). *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1(1), 111-124.
- Fauziah, S., & Effane, A. (2023). Peran Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Karimah Tauhid*, 2(1), 175-178. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i1.7724>

- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>
- Feriawan, E., Hadi, S., & Djony, H. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19-32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Firdausi, L., Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam membangun kinerja guru di lembaga pendidikan islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 152-167. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32699/paramurobi.v6i1.4503>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja guru ditinjau dari pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1), 77-87. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Harahap, N. I. Y. (2024). Problematika Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Indonesia. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 133-149.
- Hasan, N. R., Yantu, I., Juanna, A., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 962-969.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 100-111.
- Herry, Bukman, L., & Yessi, F. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja profesional guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1658-1666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.630>
- Insan, N. (2017). *Kepemimpinan transformasional suatu kajian empiris di perusahaan*. Alfabeta.
- Irfan, E., & Dananjaya, I. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan insentif terhadap kinerja guru SMA PNS di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 9-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v5i1.1660>
- Jannah, N. N. a., Firdausy, F. E. K., Afrida, Y., Salsabila, D. T., & Hidayat, R. (2024). Peningkatan Kompetensi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3

- Jember. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(2), 103-113.  
<https://doi.org/https://jurnal.habi.ac.id/index.php/Pendikdas>
- Johanson, & Brooks. (2010). *The Importance of Conducting Pilot Studies: Lessons from the Social Sciences*. . Routledge.
- Kebudayaan, K. P. d. (2023). *Evaluasi hasil UKG nasional tahun 2023*. Kemendikbudristek.
- Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
- Mayer, & Allen. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 9-25.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Mustofa, A., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). Dimensi kepemimpinan transformational di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 25-34.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15642/japi.2024.6.1.25-34>
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1-12.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Nizamuddin, M. R. S., Hazin, M., & Nursalim, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap peningkatan disiplin kinerja guru di SMP Al Kher Beji. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 229-241.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24252/edu.v4i2.53450>
- Northouse, P. G. (2015). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. PT. Indeks Permata Puri Media.
- Nurhalim, Saputra, Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep kepemimpinan: pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070-2076.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5525>
- Nurnaningsih, A., Mukhtar, A., Haryati, H., & Novita, F. (2024). Analisis hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 16187-16191.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.37346>
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226-5236.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>

- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. S. S. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities*, 4(3), 923-944. <https://doi.org/https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>
- Pratama, B. R., & Dacholfany, M. I. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru SD Aisyiyah Metro Lampung. *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 7(2), 257-267. <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/download/3364/1836>
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741-1753. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran*, 5(1), 54-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Rasyid, R., Marjuni, M., Achruh, A., Rasyid, M. R., & Wahyuddin, W. (2020). Implikasi lingkungan pendidikan terhadap perkembangan anak perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 7(2), 111-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/auladuna.v7i2a1.2020>
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 159-166.
- Sanggalorang, S., Rumat, V., & Siwu, H. (2015). Pengaruh pengeluaran pemerintah di sektor pendidikan dan kesehatan terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(3).
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113. <https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. E. (1990). Organizational culture and leadership. In *The Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. A Survey of Theory and Research*, 706-735. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Simanullang, H. T. (2024). *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif dan Budaya Sekolah*. Zifatama Jawa.
- Sinaga, A. D., Lubis, J., & Sitanggang, N. (2021). Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru Tetap Smp Perguruan Buddhist Manjusri Pematang Siantar. *Jurnal Serunai Bahasa Indonesia*, 18(2), 95-104. <https://doi.org/https://doi.org/10.37755/jsbi.v18i2.462>

- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi17*. PT Raja Grafindo Persada.
- Siswondo, R., & Agustina, L. (2021). Penerapan strategi pembelajaran ekspositori untuk mencapai tujuan pembelajaran Matematika. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Matematika*, 1(1), 33-40. <https://www.academia.edu/download/112761166/3155-8002-2-PB.pdf>
- Soesanto, D. A. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, supervisi dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SDN Pisangcandi 3 kota Malang dan SDN Kotalama 3 Universitas Gresik*. <http://elibs.unigres.ac.id/3054/>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukanto, Y., & Pardjono, P. (2016). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan (JPIP)*, 9(2), 165-178. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jpipfp.v9i2.12917>
- Sunarso, B. (2023). Teori Kepemimpinan. In. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Supandi, S. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(1), 113-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.682>
- Suryadi, A. (2024). *Filsafat Pendidikan Islam: Perspektif Tradisional dan Kontemporer*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Suryanti, E. W. (2018). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 19(1), 1-12.
- Susanti, Y. (2018). Pengaruh kompetensi dan komitmen profesionalitas terhadap kinerja guru (Penelitian di SMP Negeri Komisarlat 01 Ciamis). *Jurnal Edukasi*, 4(2).
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Syahputra, E., Risto, P., Tianovid, S., Kustoro, B., & Hasyim, H. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Stabat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.16634>
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Opan, A., & Dedi, M. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. (2023). Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250-261. <https://doi.org/https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.541>

- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892-2903. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>
- Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455-461. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Yunarti, Y. (2014). Pendidikan kearah pembentukan karakter *Jurnal Tarbawiyah*, 11(2), 267. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Yusoff, S. M. (2023). Kecerdasan kontekstual pemimpin sekolah: anteseden penting terhadap komitmen guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 10(2), 30-44. <https://jice.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/44755>
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 59.