

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Ilmi Aini¹, Hasan Hariri², Riswanti Rini³

¹³Program Studi Magister Administerasi Pendidikan, FKIP Universitas Lampung

²Program Studi Doktor Pendidikan FKIP Universitas Lampung

Email:

¹⁾ Aini14.sumardi@gmail.com ²⁾ hasan.hariri@staff.unila.ac.id ³⁾ riswanti.rini@gmail.com

Abstract

The aim of this article is to examine the influence of the transformational leadership style of school principals and organizational culture on teacher performance in schools. The articles used in this literature review were obtained through Google Scholar by using keywords such as "transformational leadership," "organizational culture," and "teacher performance." Based on the literature review findings, the researchers discovered that transformational leadership style and organizational culture have a positive and significant impact on teacher performance.

Keywords: Transformational leadership, organizational culture, teacher performance.

Abstrak

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah. Artikel-artikel yang digunakan dalam tinjauan literatur ini diperoleh melalui Google Scholar dengan menggunakan kata kunci seperti "kepemimpinan transformasional", "budaya organisasi", dan "kinerja guru". Berdasarkan hasil tinjauan literatur, para peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja guru.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung pembangunan nasional suatu negara. Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar, Indonesia membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dalam jumlah yang signifikan untuk mendukung pembangunan utama di dalam negeri (Kurniawan & Andriani, 2021). Salah satu prasyarat utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas guru/pendidik dan tenaga kependidikan (Nurhayati & Rosadi, 2022).

Kualitas seorang pendidik dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena dalam proses pendidikan dan pengajaran di dalam institusi sekolah, guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa (Sodikin et al., 2022). Data UNESCO menyoroti bahwa guru di Indonesia berada di peringkat terakhir di antara 14 negara berkembang di dunia dalam hal kinerja mereka, yang merupakan aspek penting dalam pendidikan (Kamijan, 2021). Hal ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan masalah ini, mengingat guru memainkan peran penting dalam keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja

individu dalam sebuah organisasi secara signifikan berdampak pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap individu dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif terhadap kinerjanya. Dalam konteks sekolah, kinerja guru merupakan elemen fundamental dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan memberikan kinerja yang berkualitas tinggi, guru dapat secara efektif mengembangkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi, sehingga dapat meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan (Purwoko, 2018).

Dalam dunia pendidikan, isu yang sering muncul adalah kinerja guru yang masih di bawah standar. Meskipun kinerja yang optimal merupakan aspirasi bersama, lanskap sekolah saat ini menunjukkan bahwa beberapa guru masih gagal mencapai hal ini. Ada beberapa hal penting yang berkontribusi terhadap situasi ini: 1) Kurangnya pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), 2) Keraguan guru dalam mendiversifikasi metode pengajaran mereka, 3) Masalah ketepatan waktu di antara beberapa guru dalam memenuhi tanggung jawab mereka, dan 4) Insiden perilaku yang tidak disiplin, seperti keberangkatan lebih awal dan keterlambatan di antara para guru, yang menjadi penghalang bagi kemajuan pendidikan (Taufik, 2019).

Dalam dunia pendidikan, isu yang sering muncul adalah kinerja guru yang di bawah standar. Meskipun kinerja yang optimal merupakan aspirasi bersama, lanskap sekolah saat ini menunjukkan bahwa beberapa guru masih gagal mencapai hal tersebut. Ada beberapa hal penting yang berkontribusi terhadap situasi ini: 1) Kurangnya pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), 2) Keraguan guru dalam mendiversifikasi metode pengajaran mereka, 3) Masalah ketepatan waktu di antara beberapa guru dalam memenuhi tanggung jawab mereka, dan 4) Insiden perilaku yang tidak disiplin, seperti keberangkatan lebih awal dan keterlambatan di antara para guru, yang menjadi penghalang bagi kemajuan pendidikan (Taufik, 2019).

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah yang berlaku, fasilitas yang tersedia, lingkungan sekolah, dan berbagai faktor lainnya. Elemen-elemen ini secara kolektif membentuk dan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja guru. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Bumay et al., 2023). Namun, tidak semua faktor akan dibahas, artikel ini

akan berfokus pada faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen penting dalam pendidikan, yang berdampak pada kinerja guru dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan pendorong dalam menetapkan arah kebijakan sekolah menuju kesuksesan. Untuk memastikan arah kebijakan ini, evaluasi kinerja sekolah dilakukan. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, memberikan gambaran obyektif tentang profil sekolah secara keseluruhan, yang mencakup kinerja seluruh anggotanya (Djafri, 2017). Menurut Northouse (2015), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai tujuan bersama, yang menyoroti peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan bermanifestasi dalam berbagai gaya seperti transformasional, transaksional, situasional, instruksional, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, peneliti secara khusus berfokus pada kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus

pada perubahan, memotivasi individu dalam organisasi untuk mengejar visi yang telah ditentukan. Perilaku gaya kepemimpinan ini memiliki potensi untuk mendorong organisasi menuju efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai katalisator untuk mendorong karyawan menginvestasikan upaya tambahan, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, melampaui tolok ukur kinerja, dan memupuk kreativitas dan inovasi dalam kerangka kerja organisasi. Hasil-hasil ini menggarisbawahi dampak positif yang terkait dengan kepemimpinan transformasional (Taufik, 2019).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, memotivasi bawahannya untuk bekerja sama berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Sikap kepemimpinan transformasional dapat membuat organisasi menjadi lebih efisien dan produktif (Suharsaputra, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Jika kepala sekolah dapat menyampaikan ide, visi, dan tugas yang baik untuk masa depan sekolah dan menginspirasi bawahannya, hal ini berdampak positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang

pemimpin yang dapat membantu memotivasi mereka untuk lebih disiplin dalam hal waktu, prestasi, dan pendidikan (Siregar et al., 2021).

Faktor lainnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan model mental bersama atau perekat sosial yang mengikat setiap individu dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai kumpulan nilai, keyakinan, norma, sikap, asumsi, dan cara-cara melakukan sesuatu. Dalam sebuah institusi pendidikan, budaya organisasi merupakan tindakan yang diambil untuk membentuk norma dan perilaku agar dapat bertahan meskipun terjadi perubahan pada anggotanya. Budaya organisasi yang dibangun di sekolah merupakan faktor penting yang dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya (Ritonga, 2020). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja guru (Dahlan et al., 2020).

Setiap organisasi memiliki budaya unik yang memegang kendali atas siklus operasionalnya, mewujudkan ciri-ciri berbeda yang membedakannya dari entitas lain. Budaya organisasi berkembang dari konsep-konsep yang berasal dari para pendiri organisasi dan kemudian ditularkan kepada

para pengikutnya melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Sebuah organisasi tidak hanya memiliki satu budaya, tetapi beberapa budaya, karena keragaman sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi (Indajang et al., 2020).

Berdasarkan tinjauan peneliti terhadap artikel nasional dan internasional, ditemukan bahwa masih sedikit penelitian yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, khususnya di Lampung, dengan menggunakan metode tinjauan literatur. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan tinjauan literatur mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

B. METODE

Metode dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengenali, mencari, menilai, dan menjelaskan semua penelitian yang tersedia. Peneliti mengumpulkan artikel jurnal nasional dan internasional dari Google Scholar untuk melengkapi penelitian ini. Artikel yang dikumpulkan adalah artikel yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir. Dari berbagai artikel tersebut, peneliti memilih 15 artikel yang relevan dengan menggunakan

kata kunci seperti "kepemimpinan transformasional", "budaya organisasi", dan "kinerja guru". Kemudian, artikel-artikel tersebut dianalisis dan disusun secara komprehensif menjadi sebuah pembahasan yang ditulis dalam artikel ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini membahas terkait kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru. Sebagian besar artikel yang ditemukan membahas seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dan beberapa artikel juga menjelaskan bagaimana peran kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan artikel yang telah dipilih dan dikaji, terdapat beragam cara dalam mengumpulkan data penelitian terkait seperti kuesioner, wawancara observasi, dan dokumentasi.

Berdasarkan telaah artikel yang dikumpulkan menunjukkan adanya peran penting kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Rendahnya kinerja guru mampu diatasi dengan menggunakan tipe kepemimpinan yang tepat (Werang, 2014). Berdasarkan kajian *literature* yang telah

dilakukan, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Firmansyah et al., 2022; Normianti et al., 2019; Purwanto, 2022; Susilawati et al., 2021; Wardo, 2020; Andriani et al., 2018; Wijayanto et al., 2021; Mahdi et al., 2021).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin dituntut untuk dapat memunculkan perubahan progresif pada pengikutnya seperti peningkatan motivasi, kepercayaan diri, ataupun membentuk budaya positif guna mendukung tercapainya tujuan dari organisasi tersebut (Bumay et al., 2022). Gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berguna bagi individu yang dapat membawa kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerjanya saja namun kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan kinerja untuk tujuan organisasi (Afuan et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional berusaha atau mampu melakukan perubahan pada bawahan agar memiliki motivasi kerja tinggi dan mencapai prestasi kerja. Dalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat karakteristik yang bisa membedakan dengan gaya kepemimpinan yang lain, yaitu pengaruh

ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. (Budiono et., all 2021). Kepemimpinan transformasional menuntut kemampuan kepala sekolah dalam komunikasi, terutama komunikasi persuasif. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya, sebaliknya pemimpin yang tidak mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi penghambat transformasi kepemimpinannya (Azizah, 2021).

Menurut teori Bass & Avolio (1990) ada 4 dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration*.

1. *Idealized Influence*

a. Memberikan wawasan visi dan misi.

Seorang pemimpin transformasional agar mampu “menyihir” komponen organisasi pendidikan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, menyihir merupakan proses mempengaruhi yang ditunjukkan melalui perilaku pemahaman

terhadap visi dan misi organisasi pendidikan (Joel et al., 2022).

b. Menanamkan kebanggaan.

Bawahan merasa senang ketika berada di sekitar pemimpinnya. Bawahan memiliki keyakinan penuh pada pemimpinnya, bahkan bangga bisa berhubungan dengan pemimpinnya (Juhro, 2019).

c. Mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan.

Pola perilaku seorang pemimpin transformasional harus menjadi suri tauladan bagi para komponen organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya atau tidak munafik. Pemimpin seperti ini biasanya dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh para bawahannya (Islami, 2019).

2. *Inspirational Motivation*

a. Memotivasi mengkomunikasikan harapan dan tantangan.

Perilaku pemimpin mendorong tumbuhnya inspirasi dan motivasi bagi bawahannya, melalui pemberian tugas-tugas (pekerjaan) yang bermakna dan menantang bagi bawahannya, serta menumbuhkan komitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas

tersebut (Mufidah & Syafi'aturrosyidah, 2023).

b. Menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha.

Simbol organisasi pendidikan digunakan pemimpin transformasional untuk membangkitkan semangat dan untuk memfokuskan usaha usaha bawahan. Simbol organisasi pendidikan menjadi suatu brand yang membedakan dengan organisasi lainnya. Kemampuan pemimpin dalam menampilkan visi yang menggairahkan komponen organisasi pendidikan. Mereka dibuat tertantang mewujudkan visi tersebut (Joel et al., 2022).

c. Mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

Bawahan merasakan bahwa pemimpin ini mampu mengatakan dalam beberapa kata sederhana yang bisa dan harus bawahan lakukan. Pemimpin juga menyediakan gambaran menarik tentang apa yang bisa dilakukan. Hal yang paling penting, mereka membantu bawahan menemukan makna dalam pekerjaannya (Juhro, 2019).

3. *Intellectual Stimulation*

a. Mempromosikan kecerdasan

Pemimpin transformasional berusaha menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa. Pemimpin mendorong anggotanya untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi. Untuk itu, anggota sungguh-sungguh dilibatkan dan diberdayakan dalam proses perumusan masalah dan mengatasi masalah (Avelia, 2021).

b. Rasionalitas masalah.

Pemimpin mendukung pemecahan masalah yang kreatif dan pendekatan-pendekatan baru. Bawahan merasa pemimpin membantu bawahan agar mampu memikirkan masalah lama dengan cara-cara baru. Pemimpin ini memberi cara-cara baru untuk melihat hal-hal yang membingungkan. Pemimpin ini juga membantu bawahan memikirkan kembali ide-ide yang tidak pernah dipikirkan atau dipertimbangkan sebelumnya (Juhro, 2019).

c. Pemecahan masalah yang cermat.

Pemimpin transformasional berani kritis mempertanyakan asumsi yang salah, harus berani menentang asumsi yang selama ini dianggap benar oleh karyawan, harus bisa memilih metode pembaruan yang paling

valid. Pemimpin transformasional harus mampu mengajak karyawan menemukan metode baru yang lebih efektif, melihat asumsi-asumsi itu dengan jeli dan mengujinya apakah masih efektif atau tidak (Joel et al., 2022).

4. *Individualized Consideration*

a. Memberikan perhatian pribadi.

Pemimpin memberikan perhatian besar terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan untuk berprestasi dan berkembang. Pemimpin mampu menilai perbedaan-perbedaan (dalam hal kebutuhan, kemampuan, dan sifat-sifat) dari para bawahannya, serta mampu menjalin komunikasi secara pribadi (*personal*) dengan bawahannya (Bormasa & Sos, 2022).

b. Memperlakukan setiap karyawan secara individu.

Pemimpin sangat menghargai perbedaan-perbedaan individual dalam hal minat, kebutuhan, persepsi atas sesuatu. Dalam upayanya tersebut, pemimpin transformasional melakukan komunikasi secara personal dengan intensitas tinggi. Seringkali pemimpin memberikan delegasi tugas pada anggota untuk dipantau dan dipastikan apakah anggotanya memerlukan dukungan atau arahan, tanpa bermaksud

mengawasi anggota dengan ketat (Joen et al., 2022).

c. Melatih dan memberi saran.

Sifat *individualized consideration*, pimpinan secara individu dipercayai bawahan sebagai tempat berkonsultasi atas polemik pengajaran, bahkan ia dapat bertindak sebagai pelatih para guru dan menasihati mereka guna menunjang proses pendidikan yang lebih baik (Joen et al., 2022).

Dimensi yang dimiliki tersebut dapat membentuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru dan staf sekolah lainnya. Kepala sekolah berperan pada pengembangan kinerja seorang pendidik yang berkualitas. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tujuan serta memimpin proses perubahan yang baik di sekolah (Purwoko, 2018). Kemudian, jika kepala sekolah mampu menyampaikan gagasan, visi, dan tugas yang baik untuk masa depan sekolah dan menyemangati bawahannya, maka hal ini juga berdampak positif bagi kinerja guru (Siregar et al., 2021).

Kemudian kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil literature review menunjukkan bahwa budaya organisasi

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Kabul et al., 2021; Lian, 2021; Lutfah et al., 2019; Tahnia et al., 2021; Wasito et al., 2021; Dahlan et al., 2020; Ritonga, 2020). Budaya organisasi merupakan tindakan yang dilakukan dalam upaya membentuk norma, dan perilaku agar dapat bertahan lama meskipun terjadi pergantian anggotanya.

Budaya sekolah menjadi unsur penting dalam pengembangan sekolah. Sekolah adalah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa dibawah pengawasan guru. Setiap sekolah memiliki budayanya sendiri karena budaya sekolah merupakan cerminan dari nilai, norma, aturan moral, dan kebiasaan yang telah membentuk perilaku dan hubungan yang terjadi disekolah. Budaya sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya (Pratiwi et al., 2023).

Penerapan budaya sekolah akan memberikan petunjuk, warna atau kesan, dan karakteristik sekolah yang akan memengaruhi kinerja guru (Jufita, 2021). Budaya sekolah penting untuk diterapkan secara terus-menerus karena itu

merupakan identitas sekolah. Budaya sekolah yang belum menunjukkan keberhasilan dan mampu bersaing dalam mencapai kualitas pendidikan perlu diberlakukan perubahan. Perubahan budaya sekolah sangat penting karena dunia berubah dengan cepat, tuntutan masyarakat berubah, persaingan kemampuan sumber daya manusia, peningkatan kualitas pendidikan yang terus menerus dan berkelanjutan (Suhada, 2021).

Semakin kondusif budaya organisasi sekolah maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, budaya organisasi sekolah yang kurang kondusif, tidak memungkinkan terjadinya perubahan-perubahan dan tidak diterapkannya nilai-nilai spiritualitas, kepercayaan ketulusan, ketekunan, dan kebersamaan akan kurang dapat menurunkan kinerja guru (Oupen et al., 2020).

Agar budaya organisasi berhasil diterapkan, dibutuhkan suatu dimensi. Menurut teori Luthans (2005), keberhasilan penerapan budaya organisasi sekolah dapat diukur melalui enam dimensi, antara lain:

1. *Behavioral regularities*, yaitu perilaku organisasi yang teratur dan dapat diamati
2. *Norms*, yaitu ukuran, batasan, standar, atau pedoman seluruh warga sekolah,
3. *Dominant values*, yaitu nilai inti dan keyakinan untuk mencapai mutu,
4. *Philosophy*, yaitu pandangan dan kepercayaan sebagai kebijakan sekolah,
5. *Rules*, yaitu aturan yang dibuat dan diikuti oleh seluruh warga sekolah,
6. *Organizational climate*, yaitu keseluruhan kondisi kehidupan yang tercermin dalam interaksi hubungan antar sesama warga sekolah.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang baik adalah suatu lembaga/organisasi yang mengedepankan dan memaksimalkan budaya organisasinya, karena dengan budaya yang baik maka akan tercipta iklim dan kinerja suatu lembaga/organisasi yang baik pula.

D. KESIMPULAN (1.5 line spacing)

Berdasarkan hasil *literature review* yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan dari

yaitu: (1) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka akan semakin baik kinerja guru. (2) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik dan kondusif budaya organisasi suatu sekolah, maka akan semakin baik kinerja guru. Berikut masukan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah: (1) Kepala sekolah harus mengimplementasikan kepemimpinannya dengan baik agar meningkatkan kinerja guru di sekolah. (2) Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853-867.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29.
- Avelia, A. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MIN 9 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. (2023). Teacher Performance: Factors Influencing Teacher Performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 4(3), 181-193.
- Bumay, A. F., Sudjarwo, S., Nurwahidin, M., & Rahman, B. (2022). Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (kajian dari aspek ontologi). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(4), 1441-1450.
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh budaya sekolah dan diklat terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218-225.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, F., Prasajo, L. D., Jaedun, A., & Retnawati, H. (2022). Transformational Leadership Effect on Teacher Performance in Asia: A Meta-Analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2127-2146.

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.
- Islami, Y. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Kepala SD Plus Ar Rahman dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan IAIN Kediri*.
- Joan, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. In: Penerbit Magama.
- Jufita, P. (2021). *Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung* UIN RADEN INTAN LAMPUNG. Kabul, E. R., Mulyana, M., & Limakrisna, N. (2021). The study of organization culture and leadership: Improving performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 991-1005.
- Juhro, S. M. (2019). Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan. *Jakarta: Bank Indonesia Institute*
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2(5), 630-638.
- Kurniawan, R., & Andriani, H. F. (2021). Pentingnya Kualitas Pendidikan sebagai Pembentukan Karakteristik Seorang Pemimpin di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 407-411.
- Lian, B. (2021). The Effect of Principal Supervision and Organization Culture on Teacher Performance at SD Sirah Pulau Padang, Ogan Komering Ilir Regency. Paper presented at the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP, 2021).
- Lutfah, A., Hariyati, N., & Handayani, W. (2019). Improved teacher performance through work culture and environment. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(8), 859-863.
- Mahdi, M., Aiyub, A., & Darmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri Di Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 26-42.
- Mufidah, N. Z., & Syafi'aturrosyidah, M. (2023). Dimensi Kepemimpinan Transformatif. *MAANA: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 14-33.
- Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). Relationship of

- transformational leaders of principal, teacher motivation, teacher organization commitments with the performance of primary school teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia. *European Journal of Education Studies*.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*: Sage publications.
- Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 451-464.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11(1), 32-41.
- Pratiwi, L. C., Prihatin, T., & Raharjo, T. J. (2023). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Lensa Pendas* 8(2), 217-222.
- Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers' performance: What is the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy? *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6(2), 150-162.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6(2), 246-256.
- Siregar, I. M. P., Fauza, H., & Syukri, M. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 22 Medan. *Jurnal Fadillah: Manajemen Pendidikan Islam Umum* 1(4).
- Sodikin, H., Sukandar, A., & Setiawan, M. (2022). Manajemen Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran PAI. *Edukasi: Journal of Educational Research* 2(1), 68-87.
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA-Jurnal Kajian Pendidikan Dasar* 1(1), 67-89.

- Suharsaputra, U. (2016). Kepemimpinan inovasi pendidikan. *Bandung: Refika Aditama*.
- Susilawati, Y., Suhaimi, S., & Noorhapizah, N. (2021). Relationship Of Transformational Leadership, Interpersonal Communication With Teacher Performance Through Teacher Discipline.
- Tahniah, A., Fitriah, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of organization culture on teacher performance of elementary school. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(2), 460.
- Taufik, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(01).
- Warto, A. S. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7).
- Wasito, H., Sahertian, P., & Maulina, V. (2021). Leadership Style, Organization Culture, Motivation, and Principal Supervision of Teachers. Paper presented at the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020).
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 33(1).
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63.