

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara

Gusti Salma Assyifa Balela ^{1*}, Aslamiah ², Sulaiman ³

^{1,2,3} Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

* salmaassyifa477@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to analyze the direct and indirect relationship between the principal's transformational leadership, work culture, and organizational commitment to teacher performance in North Banjarmasin District Public Middle Schools. The method used is quantitative descriptive research using a correlational path analysis model to analyze the relationship patterns between variables. The research population was 258 teachers from 8 Public Middle Schools in North Banjarmasin District and 157 respondents as research samples using the Proportionate Random Sampling technique. Data collection uses questionnaire instruments and data analysis uses descriptive analysis, classical assumption testing, hypothesis testing, and path analysis. The results of this research show that the variable regression coefficient values are positive numbers, such as the principal's transformational leadership variable (X1) with teacher performance (Y) of 0,197, work culture variable (X2) with teacher performance (Y) of 0,414, organizational commitment variable (Z) with teacher performance (Y) of 0,236, principal transformational leadership variable (X1) with organizational commitment (Z) of 0,510, work culture variable (X2) with organizational commitment (Z) of 0,544, the principal's transformational leadership variable (X1) with teacher performance (Y) through organizational commitment (Z) of 0,120, and the work culture variable (X2) with teacher performance (Y) through organizational commitment (Z) of 0,128. The conclusion of this research is that the relationship between the principal's transformational leadership variables, work culture, organizational commitment, and teacher performance at SMPN Negeri Banjarmasin Utara District obtained significant results. There is a partial direct relationship between the principal's transformational leadership, work culture, organizational commitment, and teacher performance. There is an indirect relationship between the principal's transformational leadership and work culture with teacher performance through organizational commitment.

Keywords: *Kepemimpinan Transformasional; Kepala Sekolah; Budaya Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Guru*

Pendahuluan

Fenomena permasalahan yang terjadi di daerah, khususnya di Kecamatan Banjarmasin Utara mengenai kinerja guru harus segera diatasi dan perlunya peningkatan kualitas tenaga guru. Berdasarkan hasil data awal yang ditemukan baik dari pengalaman sebagai guru, wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan observasi awal di beberapa sekolah, terkait dengan kinerja guru di wilayah Kecamatan Banjarmasin Utara, khususnya tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), masih banyak terlihat kinerja guru yang perlu ditingkatkan, hal ini terlihat dari masih banyak terdapat guru yang belum bisa memaksimalkan penggunaan metode-metode pembelajaran, sehingga waktu jam pembelajaran habis oleh guru tersebut, sementara siswa

kebanyakan pasif dan hanya mendengarkan saja penjelasan dari guru. Selain itu, masih ditemukan guru yang mengadopsi perangkat pembelajaran yang sudah ada, ataupun memodifikasi perangkat pembelajaran dari rekan kerja yang sama-sama mengajarkan mata pelajaran yang sama. Kebiasaan ini menyebabkan terkadang pemilihan strategi ataupun pendekatan pembelajaran dalam perangkat tersebut tidak tepat apabila diterapkan di sekolah bersangkutan, karena perangkat tersebut tidak sesuai dengan karakter peserta didik. Pada pelaksanaan pembelajaran, guru juga belum maksimal dalam menggunakan media pembelajaran. Hal ini disebabkan karena kebiasaan hanya menggunakan metode ceramah, tidak menggunakan metode pembelajaran yang variatif dan inovatif. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terbatas hanya untuk kewajiban saja. Keadaan ini menggambarkan belum semua guru dapat melaksanakan syarat-syarat profesi keguruan dengan baik, dan belum semua guru dapat menjalankan kode etik guru yang telah dirumuskan (Rifa'i, 2020).

Rendahnya kinerja guru tersebut mempunyai dampak pada tugas utama, ditandai dengan kemampuan guru dalam menyusun program pelajaran atau praktek dalam bentuk satuan pelajaran (SP), menyajikan program tersebut, melaksanakan evaluasi belajar atau praktek, melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar dan praktek, dan menyusun serta melaksanakan perbaikan dan ipengayaan, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan kinerja dan komitmen guru masih terlalu rendah. Pentingnya kinerja guru dalam lingkungan pendidikan, merupakan suatu fungsi dari kemampuan, keahlian dan kecakapan guru untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Gambaran tersebut merupakan suatu permasalahan kinerja guru yang harus segera diatasi. Untuk mengatasi segala permasalahan tersebut maka perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang sangat memengaruhi kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai model kepemimpinan yang dapat memotivasi dan memengaruhi guru, meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi (Efendi et al, 2023). Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengomunikasikan visi tersebut sehingga dapat dicapai (Suhada, 2021). Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta lebih menekankan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi (Oupen et al, 2020).

Berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah diadakan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Aritonang et al, 2024). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya kepemimpinan transformasional sangat tepat diterapkan dalam setiap organisasi yang menuntut perubahan termasuk sektor publik (Novalianti et al, 2022). Penelitian lain tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru (Fadhilah et al, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru (Suastini et al, 2021).

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah keberhasilan kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya kerja, bahwa ada hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan sangatlah perlu untuk memahami budaya sekolah, karena dalam proses pendidikan tidak terlepas dari pengaruh budaya (Maharani, 2023). Pernyataan ini didukung oleh pernyataan ahli yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya yang terdiri dari unsur nilai-nilai inti, kepercayaan dan sikap (Suhada, 2021). Kehidupan sekolah dan norma-norma yang ada dan berlaku di sana dapat disebut budaya sekolah. Meskipun budaya sekolah merupakan bagian dari budaya masyarakat yang lebih besar, namun memiliki karakteristik tersendiri sebagai subkultur. Sekolah mempunyai tugas untuk mewariskan kebudayaan kepada generasi penerus, sehingga harus selalu peka terhadap masyarakat dan budaya yang lebih luas. Pola perilaku tertentu juga muncul di sekolah itu sendiri. Budaya sekolah bersifat dinamis, milik kolektif, merupakan hasil sejarah sekolah, hasil interaksi berbagai kekuatan yang datang ke sekolah. Oleh karena itu, sekolah hendaknya mewaspadaikan budaya sekolah yang berbeda-beda, ada yang positif, negatif, atau netral. Nilai-nilai dan keyakinan yang merupakan bagian penting dari budaya sekolah ini tidak berkembang dalam waktu singkat. Namun memerlukan proses yang rumit dan waktu yang cukup lama (Zulkarnaen et al, 2020).

Selain kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah komitmen, di mana sebagai seorang pendidik, guru harus mampu membawa perubahan tingkah laku dan perubahan sikap mental anak didik dalam perkembangan menuju ke arah sesuai tujuan pendidikan. Guru memiliki kualitas kerja yang baik dan terlaksana jika dalam diri seorang guru tersebut terdapat komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Danarti et al, 2024). Komitmen organisasi penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen menunjukkan keinginan guru untuk tetap bekerja dan berkomitmen terhadap organisasi ataupun kepentingan pendidikan, karena melalui komitmen-komitmen tersebut membangun perasaan loyalitas guru terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan guru tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi (Nadur, 2017). Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan komitmen organisasi, karena komitmen organisasi memberikan loyalitas dan kepedulian untuk meningkatkan kinerjanya. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti keinginan mutasi atau pindah tempat kerja yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan tingkat absensi kerja tinggi (Suhada, 2021).

Guru yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Kualitas guru yang berpengaruh kuat terhadap kinerja guru adalah komitmen itu sendiri. Guru yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja menjadi lebih maksimal. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi (Rifai'l, 2020)). Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat guru merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Efendi et al, 2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan komitmen organisasi guru. Diantara gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional yang memainkan peran penting dalam memberikan kontribusi bagi komitmen organisasi guru. Sebagai pemimpin transformasional, kepala sekolah harus mengembangkan visi yang kuat untuk mengklarifikasi dan berkomunikasi terhadap tujuan organisasi dan

Populasi penelitian ini terdiri dari semua guru yang berada di SMP Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara. Populasi penelitian ini adalah 8 unit SMP Negeri di Kecamatan Banjarmasin Utara yang berakreditasi A, dengan jumlah guru di lingkungan Kecamatan Banjarmasin Utara terdapat 258 orang guru. Sampel yang diambil sebanyak 157 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionale random sampling*.

Intrument penelitian yang digunakan adalah angket atau kuesioner untuk memperoleh informasi dari responden untuk semua variabel, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru. Penyusunan kuesioner menggunakan skala *likert* dan akan diujicoba terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Langkah-langkah dalam penyusunan kuesioner secara umum, yaitu: (1) Menganalisis setiap variabel menjadi sub variabel dan mengembangkannya menjadi indikator indikator kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian, (2) Menentukan jenis pengukuran yang akan digunakan dalam hal ini peneliti menggunakan skala likert, (3) Mengadaptasi teori untuk variabel kinerja guru, mengadaptasi teori Bass dan Avolio untuk variabel kepemimpinan transformasional, mengadaptasi teori variabel budaya kerja guru, mengadaptasi teori mengadaptasi teori Meyer dan Allen untuk variabel komitmen organisasi, (4) Menyusun kisi-kisi instrumen sebagai pedoman dalam merumuskan item instrumen dalam hal ini peneliti tetap memperhatikan ruang lingkup materi penelitian jenis pertanyaan banyaknya pertanyaan waktu yang digunakan dan tetap menggambarkan indikator setiap variabel, (5) Menyusun item pertanyaan sesuai dengan jenis instrumen yang digunakan, dan (6) Menguji cobakan instrumen untuk mengetahui tingkat reliabilitas dan validitas setiap item. Selanjutnya untuk pengujian hasil menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden diperoleh berdasarkan jawaban responden di dalam kuesioner yang dibagikan.

Table 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	28.7	28.7	28.7
	Perempuan	112	71.3	71.3	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui data tentang jenis kelamin responden penelitian. Responden penelitian terdiri dari laki-laki sebanyak 45 orang dengan persentase 28,7% dan mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 112 orang dengan persentase 71,3%.

Tabel 2. Berdasarkan Masa Kerja (Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10th	91	57.6	57.6	57.6
	10-20th	52	33.1	33.1	90.7
	21-30th	10	6.3	6.3	97.0
	>30th	4	2.5	2.5	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui data tentang masa kerja responden penelitian. Responden penelitian dengan masa kerja <10 tahun sebanyak 91 orang dengan persentase

57,6%, masa kerja 10-20 tahun sebanyak 52 orang dengan persentase 33,1%, masa kerja 21-30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 6,3%, dan masa kerja >30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 2,5%.

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-1	146	92.99	92.99	92.99
	S-2	12	7.61	7.61	100.00
Total		158	100.00	100.00	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui data tentang pendidikan terakhir responden penelitian. Responden penelitian dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 146 orang dengan persentase 92,99% dan responden dengan pendidikan terakhir Strata 2 (S2) sebanyak 12 orang dengan persentase 7,61%.

Hasil Uji

1. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien jalur regresi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ($P-x_1y$) sebesar 0,197 dengan t hitung = 3,101, dan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai probabilitas $0,002 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara.
2. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien jalur regresi variabel budaya kerja terhadap kinerja guru ($P-x_2y$) sebesar 0,414 dengan t hitung = 5,548, dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara.
3. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien jalur regresi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru ($P-zy$) sebesar 0,236 dengan t hitung = 3,213, dan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai probabilitas $0,002 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara.
4. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien jalur regresi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi ($P-x_1z$) sebesar 0,510 dengan t hitung = 6,585, dan nilai signifikansi 0,005. Karena nilai probabilitas $0,005 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara.
5. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien jalur regresi variabel budaya kerja terhadap komitmen organisasi ($P-x_2z$) sebesar 0,544 dengan t hitung = 7,854, dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya kerja terhadap komitmen organisasi di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen organisasi terhadap kinerja guru, hasil perhitungan menunjukkan bahwa $4,138$ (t hitung) $> 1,96$ (t tabel). Hasil *sobel test* menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak atau H_1 diterima, koefisien mediasi signifikan atau

berpengaruh. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Banjarmasin Utara.

Pengaruh tidak langsung budaya kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja guru, hasil perhitungan menunjukkan bahwa $4,571$ (t hitung) $> 1,96$ (t tabel). Hasil *sobel test* menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak atau H_1 diterima, koefisien mediasi signifikan atau berpengaruh. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Banjarmasin Utara.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi, Path Analysis

Hubungan Variabel	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung	Keterangan
$X_1 - Y$	0,197	-	Signifikan
$X_2 - Y$	0,414	-	Signifikan
$Z - Y$	0,236	-	Signifikan
$X_1 - Z$	0,510	-	Signifikan
$X_2 - Z$	0,544	-	Signifikan
$X_1 - Y$ melalui Z	-	0,120	Signifikan
$X_2 - Y$ melalui Z	-	0,128	Signifikan

Tabel di atas menjabarkan ringkasan hasil uji analisis regresi, *path analysis*. Hasil yang didapatkan pada hubungan secara langsung maupun hubungan secara tidak langsung adalah berpengaruh secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana yang diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,197 yang menunjukkan nilai positif. Uji parsial (uji-T) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 3,101 > 1,96 t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara juga akan meningkat.

Kepemimpinan transformasional memiliki daya tarik tersendiri terhadap bawahannya karena memiliki pengaruh yang kuat, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional senantiasa menumbuhkan sikap positif terhadap bawahannya dengan memberikan contoh-contoh dan teladan yang baik. Selain itu, kepemimpinan ini selalu memperhatikan kebutuhan para bawahannya akan dorongan prestasi serta memberikan kebebasan bagi bawahannya untuk berkembang dalam berbagai kesempatan. Diperkuat dengan teori kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio, mengenai empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Gaya kepemimpinan ini berjalan dengan melakukan transformasi atau perubahan terhadap sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dan lebih baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional menginginkan para bawahannya agar senantiasa dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki serta dapat beradaptasi dalam perubahan yang berjalan.

Kepemimpinan transformatif kepala sekolah merupakan model kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong seluruh elemen sekolah agar mau, tanpa paksaan, berpartisipasi secara maksimal dalam mewujudkan tujuan ideal sekolah. Seorang kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip manajemen perubahan ketika ia mampu mengalihkan energi sumber daya, manusia, alat dan situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah (Aritonang et al, 2024)

Pengaruh Langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana yang diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,414 yang menunjukkan nilai positif. Uji parsial (uji-T) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 5,548 > 1,96 t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Semakin baik budaya kerja, maka kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara juga akan meningkat.

Budaya kerja merupakan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Guru merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu budaya kerja perlu dimiliki dan harus tertanam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar (Hamonangan et al, 2021). Budaya kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu pola yang lebih baik. Kekuatan yang paling kuat memengaruhi budayakerja adalah kepercayaan dan juga sikap para pegawai (Tiro et al, 2023). Budaya kerja yang baik adalah budaya kerja yang memberikan dorongan bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya memengaruhi kinerja yang dicapainya. Budaya kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi dan juga akan mendorong para guru dan pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi akan berjalan baik dan merupakan suatu kebiasaan yang dirasakan bila tidak dilaksanakan dan pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai (Fakhrudin et al, 2020).

Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana yang diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,236 yang menunjukkan nilai positif. Uji parsial (uji-T) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 3,213 > 1,96 t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara juga akan meningkat.

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Komitmen organisasi yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi (Efendy et al, 2023). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan menyatakan bahwa komitmen organisasi dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan (Rifa'i, 2020). Keberhasilan

seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya.

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Adanya komitmen akan meningkatkan kinerja dan mendorong individu aktif terlibat dalam berbagai masalah penting dalam organisasi. Keinginan untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi organisasi akan muncul apabila individu punya komitmen yang kuat. Dengan adanya komitmen yang kuat pada pribadi guru, maka kinerja guru akan meningkat dan semakin kuatnya keinginan guru untuk tetap berada pada sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dimana komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei (Nainggolan et al, 2020). Penelitian lain oleh mendapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2.298 > 1.994$ (t-tabel) dimana taraf signifikansi sebesar $0.30 < 0.05$ (Danarti et al, 2024). Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya.

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya, serta ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Keinginannya untuk mempertahankan pekerjaan dalam organisasi merupakan sesuatu yang mendukung komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat terjadi jika karyawan merasakan keamanan dan kepuasan dalam bekerja (Suriansyah, 2021).

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana yang diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,510 yang menunjukkan nilai positif. Uji parsial (uji-T) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 6,585 > 1,96 t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka komitmen organisasi di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara juga akan meningkat.

Hasil penelitian menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara adalah kebijakan pimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan bawahan. Sekolah sebagai suatu organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Peran kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh dan kenyamanan bekerja serta motivasi pada guru-guru yang dipimpinnya, dengan cara memberikan arahan dan bimbingan serta pembinaan yang cukup.

Hasil penelitian terdahulu didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan (Tamengkel et al, 2021). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Dei et al, 2022). Hasil penelitian juga

menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi (Tiro et al, 2023).

Berdasarkan pemahaman itu maka komitmen guru akan tercipta apabila guru dilibatkan dalam aktivitas disekolah, maka akan melahirkan kinerja yang baik, kemudian kinerja yang baik akan menghasilkan tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan. Hasil penelitian menunjukkan hasil ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi (Maharani, 2023). Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang diperoleh dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi yang dirasakan.

Pengaruh Langsung Budaya Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana yang diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,544 yang menunjukkan nilai positif. Uji parsial (uji-T) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 7,854 > 1,96 t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin baik budaya kerja, maka komitmen organisasi di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara juga akan meningkat.

Sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan dalam prosesnya akan terlihat dari gambaran budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah, tentunya dipengaruhi oleh pola budaya kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada hasil kegiatan guru yang terjadi di sekolah. Guru akan melakukan hasil terbaik bila mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik berasal dari atasan maupun dari rekan-rekan kerjanya. Komitmen dan persepsi bersama setiap pribadi guru yang saling membangun dalam berorganisasi akan sangat baik dalam mempertahankan budaya organisasi untuk tetap eksis. Setiap budaya kerja di sekolah yang baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih baik pula, serta mendukung komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Budaya kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu saja akan berdampak terhadap tujuan yang akan tercapai dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa: (1) Budaya kerja sekolah mempunyai pengaruh yang erat dengan komitmen organisasi. (2) Budaya kerja sekolah, yang terdiri dari inovasi dan kepedulian, perilaku pemimpin dan orientasi tim, berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Novalianti et al, 2022).

Peran budaya kerja adalah menciptakan karakteristik anggota dalam berperilaku dan bertindak dan dapat dijadikan patokan bagi anggota dalam berperilaku, berpikir, hingga mengambil sebuah keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi. Berjalannya sebuah budaya kerja dapat memengaruhi aspek lain dari sumber daya manusia saat bekerja, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempresentasikan bagaimana keterikatan, keterlibatan, kepedulian, dan ikesetiaan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah disepakati serta menunjukkan kualitas dan pencapaian sumber daya manusia dalam bekerja (Hanafi et al, 2022). Peningkatan komitmen pegawai pada organisasi sangat berkaitan pada budaya kerja yang ada, karena budaya kerja dianggap sebagai pedoman atau patokan bagi pegawai untuk melakukan tugasnya di dalam organisasi (Oupen et al, 2020). Budaya kerja menciptakan pola kerja bagi karyawan yang mempengaruhi keterikatan

karyawan. Budaya kerja saat ini membentuk karyawan sesuai dengan cara berpikir, organisasi kerja, dan kemampuan mengambil keputusan. Rasa nyaman dan aman juga ditawarkan dalam budaya yang tertanam dimana kenyamanan pegawai menjadi pengikat dan pengikat organisasi, yang merupakan tanda komitmen dalam bekerja.

Dapat dijelaskan bahwa jika budaya yang diterapkan baik, maka baik pula pegawai secara moral, etika dan sesuai cara berpikir yang mengarah pada komitmen profesional setiap pegawai. Budaya di sini adalah wadah atau pencetaknya dan inklusi merupakan hasil penerapan budaya tersebut. Sumber daya manusia yang baik juga dapat tercipta dengan budaya kerja yang positif, sehingga komitmen yang tercipta juga berdampak positif bagi organisasi, seperti kedisiplinan, motivasi kerja, itikad baik pegawai dalam menjaga nama baik organisasi, dan lain-lain. Budaya menciptakan lingkungan, situasi dan kondisi yang meyakinkan karyawan bahwa organisasi adalah tempat bagi mereka untuk berkembang secara individu dan sebagai organisasi. Intinya, budaya yang baik menciptakan keterlibatan karyawan yang kuat dan positif (Hanafi et al, 2022).

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana yang diperoleh harga koefisien sebesar 0,120 yang menunjukkan nilai positif. Uji sobel menunjukkan nilai t_{hitung} 4,138 > 1,96 t_{tabel} . Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara.

Kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan memberikan dukungan bagi guru dalam pelaksanaan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam mempersiapkan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi akan berdampak pada kinerja guru. Semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula pemahamannya tentang komitmen organisasi guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja juga akan meningkat. Bukti empiris bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang diterima oleh guru memungkinkan guru memiliki kecenderungan atau dorongan untuk melakukan aktivitasnya sesuai dengan arahan ataupun kondisi yang dihasilkan yang akan berdampak pada kinerja guru (Suhada, 2021).

Pencapaian kinerja tidak lepas dari komitmen yang dimiliki guru, karena dalam pencapaian kinerja yang baik dibutuhkan komitmen yang baik pula. Artinya dapat dikatakan semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya. Sedangkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak langsung dan positif terhadap komitmen, seperti halnya yang berkaitan dengan loyalitas, kemauan untuk bekerja keras, motivasi, keterlibatan kerja, kreatif dan inovatif, serta menumbuhkan perilaku kerja. Artinya seorang guru yang mempunyai komitmen dalam organisasinya, menyatakan bahwa mereka dekat dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dicapainya. Sehingga bisa dikatakan, dengan kepemimpinan transformasional yang baik, melalui komitmen organisasi yang baik pula, akan mempengaruhi kinerja guru pada suatu sekolah.

Hubungan antara organisasi dan keterikatan karyawan merupakan hubungan yang saling berhubungan dan saling menguntungkan. Komitmen organisasional mengacu pada seberapa banyak orang yang terlibat dalam organisasi tempat karyawan bekerja dan seberapa termotivasi

mereka untuk bekerja dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mempengaruhi kerentanan seseorang untuk tetap tinggal atau keluar. Semakin besar komitmen organisasi terhadap sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, maka kinerja pegawai tersebut semakin meningkat dan semakin loyal pula ia terhadap komitmennya terhadap institusi tersebut (Fadhilah et al, 2020).

Dengan adanya ikepemimpinan transformasional, memberikan peluang yang besar kepada karyawan atau gurunya untuk berada diposisi komitmen pada organisasi atau sebaliknya. Relasi positif yang dibangun antara karyawan dengan lembaga organisasi melalui pemimpin yang transformatif, menumbuhkan ikatan emosi yang kuat pada karyawan dalam meningkatkan komitmennya terhadap lembaga, dan akan berdampak terhadap kinerjanya (Suastini et al, 2021).

Pengaruh Tidak Langsung Budaya Kerja Guru melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_2) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana yang diperoleh harga koefisien sebesar 0,128 yang menunjukkan nilai positif. Uji sobel menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,571 > 1,96 t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel budaya kerja (X_2) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara.

Budaya kerja yang tinggi akan memengaruhi guru dalam bekerja melaksanakan tugasnya secara efisiensi dan membangkitkan rasa kerjasama. Konsistensi menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan yang akan meningkatkan hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran guru, sehingga tumbuh sikap saling menghargai sesama guru semakin baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi atau perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya maka akan dapat membuat seorang dapat bekerja dengan baik dan berusaha agar dapat memberikan manfaat kepada organisasinya (Intana, 2023). Upaya organisasi sekolah dalam meningkatkan komitmen para guru, tidak lepas dari budaya kerja yang diterapkan, dimana budaya kerja merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan guru dalam berperilaku di lingkungan sekolah. Sejalan dengan peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kondusif memungkinkan guru memiliki kecenderungan atau dorongan untuk melakukan aktivitasnya sesuai dengan arahan ataupun kondisi yang dihasilkan yang akan berdampak pada kinerja guru (Hanafi et al, 2022). Melalui budaya kerja akan menyuburkan komitmen organisasi juga memungkinkan guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal yang akan berdampak pada kinerja guru.

Komitmen organisasi yang kuat membuat orang berusaha mencapai tujuan organisasi dan berpikir positif. dan berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasinya. Hal ini terjadi karena individu-individu dalam organisasi merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sebaliknya rendahnya komitmen membuat individu hanya peduli pada dirinya sendiri atau kelompoknya, sehingga kinerja individu dalam organisasi pada akhirnya akan rendah. Rendahnya kinerja individu yang dipengaruhi oleh lemahnya komitmen terhadap organisasi secara tidak langsung menyebabkan sulitnya pegawai untuk berhasil dalam pekerjaannya (Dewi et al, 2022).

Variabel budaya kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru, sehingga untuk dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru perlu didukung budaya kerja yang baik dan juga harmonis, serta komitmen organisasi yang kuat sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Walaupun terdapat pengaruh tidak langsung dari budaya kerja melalui komitmen organisasi dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara, akan tetapi intervening variabel komitmen organisasi tidak mampu memperkuat hubungan langsung budaya kerja dengan kinerja guru, karena hubungan tidak langsung hanya sebesar 0,128 sedangkan nilai regresi hubungan langsung budaya kerja dengan kinerja guru jauh lebih besar yaitu 0,414. Hal ini membuktikan tidak selamanya komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Banjarmasin Utara, karena dengan budaya kerja yang baik seperti dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas guru, perhatian kepala sekolah terhadap kenyamanan kerja, perhatian sekolah terhadap keperluan pribadi, kerja sama yang terjadi antara rekan kerja dan toleransi antar rekan kerja sudah cukup mampu untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi guru itu sendiri. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para guru terhadap organisasi sekolah. Tinggi rendahnya komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor dalam diri seseorang sehingga mendorong untuk melakukan sesuatu dan merupakan daya penggerak dari dalam untuk mencapai tujuan tertentu.

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai moderating (Suriansyah, 2021). Penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi terbukti kebenarannya (Intana, 2023). Apabila budaya kerja mengalami peningkatan, maka kinerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro juga akan mengalami peningkatan yang signifikan yang diiringi dengan peningkatan komitmen organisasi. Sebaliknya, apabila budaya kerja mengalami penurunan maka kinerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro juga akan mengalami penurunan yang signifikan yang diiringi dengan penurunan komitmen organisasi.

Kesimpulan

Gambaran variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja melalui 157 responden guru, berdasarkan hasil kuesioner termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan variabel komitmen organisasi dan kinerja guru termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung pada variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara. Diharapkan kepala sekolah untuk bisa mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahannya dan secara khusus mau memerhatikan kebutuhan bawahannya dalam pengembangan karir. Sedangkan untuk guru-guru diharapkan bisa meningkatkan hal-hal untuk pencapaian target serta dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja, meningkatkan kesadaran dalam organisasi, bersikap optimis, memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasinya, meningkatkan kemampuan dalam inovasi dan kreativitas pembelajaran. Serta untuk peneliti lain, disarankan untuk meningkatkan kemampuan penelitian untuk dapat melihat lebih dalam pengaruh variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja guru.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Aritonang, E., & Hutauruk, D. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 4(01), 1-9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v4i01.3639>
- Danarti, W., Egar, N., & Juliejantiningsih, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Akademik, Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Patebon. *Didaktik: Jurnal Ilmiah Pgsd Stkip Subang*, 10(1), 2397-2441. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i1.2774>
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534-544. <https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2702>
- 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. <http://dx.doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206-224. <http://dx.doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>
- Fakhrudin, F., Najmiah, N., Arifai, M., Hasmawati, H., & Nurjannah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(2), 115-120. <https://doi.org/10.56338/jsm.v7i2.1234>
- Hamonangan, H., & Garnasih, R. L. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(2). [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8576](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8576)
- Hanafi, I. B., & Rifani, D. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang. *Jurnal Ecoment Global*, 7(1). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i1.2395>
- Intana, A. H. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 9-19. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.107>
- Maharani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Self Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIN 12 Medan. *Jurnal Generasi Ceria Indonesia*, 1(1), 5-10. <https://doi.org/10.47709/geci.v1i1.2322>
- Nadur, E. S. (2017). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah pada konteks pendidikan di indonesia. *Jurnal Penelitian*, 21(1).

- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Novalianti, S., Setyaningsih, S., & Laihada, G. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 112-117. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i2.2762>
- 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. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159-166. <http://dx.doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4379>
- Suastini, N. M., & Manuaba, I. B. S. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 169-178. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32224>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- 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. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>
- Suriansyah, A. (2021). Contribution of Job Satisfaction, Commitment, and Work Motivation to The Work Discipline of LPMP Central Kalimantan Employees. *Journal of K6 Education and Management*, 4(2), 162-174. <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.02.05>
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 52-60. <https://doi.org/10.35797/jab.v12.i1.52-60>
- Tiro, S., Sjarlis, S., & Kitta, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Sarana Prasarana Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pgri Campaga Loe Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Pusaran Manajemen (Jpm)*, 1(3), 253-265.
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 175-185. <http://dx.doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33867>