

Optimalisasi Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi Dinamis dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMPN 36 Sijunjung

Nova Liza¹, Suswati Hendriani²

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jendral Sudirman No 137, Batusangkar, Indonesia
novaliza0606@gmail.com

Abstract

This research aims to optimize teacher performance at SMPN 36 Sijunjung through the application of a dynamic organizational culture and transformational leadership style. The research method used is a qualitative case study approach with data collection techniques through observation, interviews, document analysis and triangulation to ensure the validity of the data. The research results show that a dynamic organizational culture, which encourages innovation, collaboration and open communication, can increase teacher motivation and involvement in carrying out their duties. Apart from that, the transformational leadership implemented by the school principal, which involves inspiration, collaboration, motivation, knowledge updates and teacher empowerment, has a positive effect on improving teacher performance. Thus, the combination of dynamic organizational culture and transformational leadership has proven effective in optimizing teacher performance at SMPN 36 Sijunjung. This research provides an important contribution to the development of school management strategies in improving the quality of education.

Keywords: Optimizing Teacher Performance, Organizational Culture, Transformational Leadership

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja guru di SMPN 36 Sijunjung melalui penerapan budaya organisasi dinamis dan gaya kepemimpinan transformasional. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, analisis dokumen, dan triangulasi untuk menjamin keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dinamis, yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan komunikasi terbuka, mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, yang melibatkan inspirasi, kolaborasi, motivasi, update ilmu dan pemberdayaan guru, berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kombinasi antara budaya organisasi dinamis dan kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMPN 36 Sijunjung. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi manajemen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Optimalisasi Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Copyright (c) 2024 Nova Liza, Suswati Hendriani

□ Corresponding author: Nova Liza

Email Address: novaliza0606@gmail.com (Jl. Kampus Unima Tondano, Minahasa, Indonesia)

Received 27 May 2024, Accepted 30 May 2024, Published 10 June 2024

PENDAHULUAN

Transformasi pendidikan sering terhambat oleh paradigma dan resistensi perubahan dari staf dan pemangku kepentingan, sehingga berefek pada kinerja guru yang menurun. Ini tercermin dari kinerja guru yang masih memerlukan peningkatan, mengingat bahwa Indonesia berada di peringkat ke-74 atau peringkat ke-6 dari bawah dalam hal nilai tersebut (Putra, 2023). Kinerja guru memiliki peran yang krusial dalam memajukan pendidikan, karena menjadi tulang punggung dalam membentuk karakter dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa depan. Namun, pada tahun 2022 kinerja guru masih belum mencapai target yang diharapkan. (Kependidikan, 2022).

Strategi kunci untuk mengatasi ini adalah dengan mengembangkan budaya organisasi dinamis dan menerapkan kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan teori Schein yang menyoroti

pentingnya budaya organisasi dan peran pemimpin dalam menguatkan perubahan (Nurakhim et al., 2023). Seperti yang disampaikan oleh mendikbudristek Nadiem Anwar Makarim pada siaran pers kemdikbudristek Nomor: 59/sipers/A6/II/2022, Jakarta pada tanggal 17 Februari 2022 yaitu “ kunci keberhasilan perubahan kurikulum tergantung pada pilihan kepala sekolah dan guru “. Senada dengan pendapat tersebut Heny et al., (2023) menyatakan bahwa peran kepemimpinan merupakan perilaku yang diperankan oleh seorang pimpinan ketika menduduki suatu jabatan tertentu yang diharapkan dapat berperan dalam mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya menuju tercapainya tujuan suatu organisasi. Sedangkan menurut Handayani et al., (2020) beranggapan bahwa budaya dan perilaku positif anggota mencerminkan kualitas organisasi yang baik, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Demikian halnya dengan pendapat Arifin, (2022) untuk memastikan efektivitas organisasi dan optimalisasi kinerja guru dalam mencapai tujuan bergantung pada upaya kepala sekolah menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan kondusif. Berdasarkan paparan di atas dapat dipahami bahwa dalam konteks pendidikan, seorang kepala sekolah yang transformational didukung dengan budaya organisasi yang dinamis diharapkan dapat merubah mindset guru dan warga sekolah dari resistensi perubahan menjadi menerima perubahan, untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyelidiki pengaruh positif kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, sebagaimana dilakukan oleh (Azizah, 2022; Handayani et al., 2020; Faisal et al., 2021; Wardhana et al., 2022). Sementara itu, penelitian oleh Oktavia Fairy et al, (2019) menekankan kontribusi signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan Sartana, (2019) memfokuskan penelitiannya pada hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja guru. Begitu juga dengan Kartiko et al, (2024) yang menginvestigasi peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah. Namun, penelitian sebelumnya belum secara khusus membahas tentang optimalisasi kinerja guru melalui budaya organisasi yang dinamis dan gaya kepemimpinan transformasional. Seiring dengan keragaman temuan tersebut, penulis tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai topik ini. Budaya organisasi yang dinamis dan kepemimpinan transformasional tercermin dari perilaku positif anggota organisasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama (Rahmawati et al., 2023). Sebaliknya, perilaku negatif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kinerja guru.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini difokuskan pada upaya untuk mengoptimalkan kinerja guru di SMPN 36 Sijunjung. Fokus penelitian ini terbagi menjadi dua aspek, yaitu optimalisasi kinerja guru melalui budaya organisasi yang dinamis dan melalui kepemimpinan transformasional. Berdasarkan fokus tersebut, tujuan dari penulisan artikel ini adalah: 1) Memberikan deskripsi tentang bagaimana optimalisasi kinerja guru dalam menjalankan praktik kinerja dan perilaku kerja melalui budaya organisasi dinamis; dan 2) Memberikan deskripsi tentang bagaimana optimalisasi kinerja guru dalam menjalankan praktik kinerja dan perilaku kerja melalui

kepemimpinan transformasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Metode ini adalah penelitian mendalam tentang individu, kelompok, organisasi, program, atau kegiatan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif dan mendetail (Hasan et al., 2023). Penelitian ini menggunakan prosedur deskriptif untuk mengumpulkan fakta secara teliti dan menyeluruh sesuai dengan permasalahan yang ingin dipecahkan. Penelitian dilakukan di SMPN 36 Sijunjung, yang beralamat di Jorong Taruko, Nagari Manganti, Kecamatan Sumpur Kudus.

Informan dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Pemilihan informan yang tepat merupakan langkah penting untuk memastikan kualitas dan relevansi data. Penelitian ini melibatkan lima informan, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dua orang guru, dan satu orang tenaga kependidikan di SMPN 36 Sijunjung. Data yang dikumpulkan mencakup budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

Instrumen data dalam penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama. Salim dan Syahnum, (2012) juga berpendapat bahwa peneliti bertindak sebagai instrumen dalam proses penelitian, sering kali disebut sebagai instrumen utama (key instrument). Sebagai instrumen utama, peneliti melakukan pendekatan terhadap informan dan mengumpulkan data yang diperoleh. Instrumen pendukung dalam penelitian ini terdiri dari pedoman wawancara, pedoman observasi, dan perekam suara. Dalam pengumpulan data, peneliti terlibat langsung wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SMPN 36 Sijunjung, serta melakukan studi dokumen seperti program dan laporan terkait kinerja guru, dan dokumentasi berupa foto dan gambar.

Analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan sebelum, selama, dan setelah penelitian di lapangan. Fokus analisis data lebih ditekankan pada proses di lapangan yang dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman, yang mencakup tiga aktivitas utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik penjaminan keabsahan yang melibatkan serangkaian uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian melalui triangulasi. Menurut Panjaitan (2017), prosedur triangulasi data meliputi: a) membandingkan data dari pengamatan dan wawancara; b) membandingkan kondisi penelitian dengan kondisi nyata selama penelitian; dan c) menyelaraskan hasil wawancara mendalam dengan administrasi penelitian. Dalam penelitian ini, triangulasi yang digunakan adalah dengan membandingkan data dari pengamatan dan wawancara.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 36 Sijunjung. Budaya organisasi dinamis di SMPN 36 Sijunjung diterapkan melalui komunikasi terbuka, di mana semua warga sekolah dapat mengeluarkan ide atau gagasan untuk kemajuan sekolah, kegiatan evaluasi mingguan setiap hari Sabtu, dan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Semua pihak di SMPN 36 Sijunjung saling menghargai, melengkapi, dan aktif dalam komunitas belajar. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Umam, (2023) bahwa budaya organisasi mencerminkan interaksi dan perilaku individu dalam organisasi, terdiri dari norma, nilai inti, dan kepercayaan bersama yang membentuk identitas organisasi. Burhanuddin et al, (2018) mengakui budaya organisasi sebagai sistem nilai, asumsi, kepercayaan, dan norma yang menghubungkan anggota organisasi. Badu dan Djafri, (2017) menambahkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota. Tampubolon, (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan, asumsi, nilai, dan cara berinteraksi yang membentuk lingkungan sosial dan psikologis organisasi. Berdasarkan paparan di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi merupakan konsep penting yang mencakup norma, nilai-nilai, dan kepercayaan bersama yang membentuk identitas dan mengarahkan tindakan individu serta kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menegaskan peran kunci budaya organisasi dalam membentuk cara kerja, interaksi, dan perilaku anggota organisasi, yang berpotensi membantu dalam mengelola organisasi secara efektif dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Budaya organisasi berperan dalam mengintegrasikan organisasi melalui penetapan standar bagi guru (Badu & Djafri, 2017). Ini merupakan kekuatan sosial yang tak terlihat namun mendorong aktivitas kerja (Nurakhim et al., 2023). Meskipun dapat meningkatkan kinerja jangka pendek, budaya juga dapat menghambat adaptasi, perubahan, dan inovasi organisasi (Tampubolon, 2020, p. 158). Langkah menuju pembentukan budaya baru melibatkan pemahaman individu yang membentuk organisasi, serta memberikan alat dan panduan untuk menciptakan perubahan positif (Tampubolon, 2020, p. 154). Budaya organisasi juga merupakan sumber keunggulan kompetitif (Burhanuddin et al., 2018). Memahami dan mengubah budaya organisasi berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan sifat tertanam yang memungkinkan adaptasi dan kelangsungan.

Dalam konteks kepemimpinan, hasil wawancara dengan kepala SMPN 36 Sijunjung mengungkapkan beberapa permasalahan yang terjadi sebelumnya, seperti beberapa guru datang terlambat, menggunakan perangkat pembelajaran lama dengan hanya mengubah tahun dan sampulnya, serta masih ada guru kurang terampil dalam menggunakan teknologi. Untuk mengatasi masalah ini, perhatian utama adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mendorong kelompok mencapai kinerja di atas status quo dan mencapai sasaran organisasi baru (Maidin & Rajamemang, 2021).

Langkah awal yang dilakukan kepala SMPN 36 Sijunjung adalah memberikan contoh dan teladan yang baik, seperti datang ke sekolah lebih awal dan pulang tepat waktu. Kepala sekolah juga

melakukan komunikasi terbuka dengan warga sekolah untuk menyamakan persepsi dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, serta menghargai ide dan gagasan dari guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, kepala sekolah berkolaborasi dengan warga sekolah untuk meningkatkan mutu dengan mensosialisasikan hal-hal baru dan terus belajar untuk perubahan yang lebih baik serta memperbarui ilmu pengetahuan.

Kepemimpinan transformasional, menurut Damayanti et al. (2020), melibatkan komitmen dan partisipasi semua anggota dalam usaha bersama yang berlandaskan nilai dan visi. Bass dalam Suriagiri (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi anggota untuk melampaui harapan dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya tujuan yang diinginkan, mendorong anggota untuk mengutamakan kepentingan tim atau organisasi, dan mengarahkan mereka pada pemenuhan kebutuhan tingkat lebih tinggi. Senada dengan hal tersebut, Hasnawati et al. (2021) beranggapan bahwa gaya kepemimpinan ini mendorong bawahan untuk mengembangkan diri dengan meningkatkan potensi, motivasi, dan kinerja mereka. Berdasarkan paparan di atas, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan transformasional berfungsi untuk meningkatkan komitmen dan partisipasi anggota tim, memotivasi mereka melampaui harapan, serta mengutamakan kepentingan organisasi. Pemimpin transformasional mengembangkan potensi anggota tim untuk mencapai kinerja optimal dan tujuan organisasi yang lebih tinggi.

Setiawan & Muhith (2013) menegaskan bahwa keunggulan kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuan pemimpin mengkomunikasikan perubahan, sehingga lembaga pendidikan dapat berubah cepat, terarah, dan konsisten. Menurut Sanjaya (2023), karakteristik kepemimpinan transformasional mencakup sifat-sifat sebagai agen perubahan, kepercayaan pada orang lain, penggerak nilai, pembelajar terus-menerus, kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, serta memiliki visi ke depan. Komponen kepemimpinan ini meliputi Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS), dan Individualized Consideration (IC). Efektivitasnya mencakup peningkatan kreativitas, mengatasi stres atau krisis, implementasi perubahan, dan pengembangan pemimpin (Roni Harsoyo, 2022). Berdasarkan paparan di atas, Ulwiyah et al. (2021) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dimensi.

Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin transformatif berperan sebagai teladan, sebagai *uswatun hasanah*. Allah berfirman dalam QS al-Aḥzāb ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Ayat ini mengajarkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin memiliki perilaku terpuji yang dapat dijadikan contoh dan teladan oleh para pengikutnya. Perilaku terpuji bagi pemimpin transformatif bukan sekadar penampilan, tetapi merupakan nilai-nilai esensial

dan substansial kepemimpinan yang menjadi inti dan membingkai tindakannya. Nilai-nilai ini juga menjadi pedoman bagi para pengikut dalam mencapai dan mewujudkan visi organisasi secara bersama-sama.

Sejalan dengan hal tersebut, kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memberikan arahan dan panduan kepada guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif (Rival, 2020). Latip (2021) berpendapat bahwa konsep kinerja guru mencakup prestasi kerja yang melibatkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta hubungan interpersonal dengan siswa. Guru yang merasa didukung dan diberdayakan oleh kepemimpinan yang efektif lebih cenderung mengembangkan metode pengajaran baru, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkomitmen pada peningkatan profesional yang berkelanjutan. Ini sejalan dengan temuan Setiawan & Muhith (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong perubahan positif di lingkungan pendidikan, memperkuat budaya organisasi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan pada kinerja guru, yang secara positif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Maesaroh et al., 2024).

Penelitian sebelumnya secara garis besar menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan staf. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 36 Sijunjung. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, kepala sekolah sebagai manajer di sekolah bersama warga sekolah menciptakan budaya organisasi dinamis dengan berkolaborasi dan menyamakan persepsi untuk memajukan sekolah. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk memotivasi guru agar bergerak maju dan mencapai tujuan yang diharapkan. Evaluasi dan transparansi penilaian kerja juga dilakukan untuk menghindari rasa curiga dan memotivasi guru mencapai target serta meningkatkan kualitas diri.

Paparan di atas sesuai dengan pendapat Dameria (2023) yang menyatakan bahwa guru yang memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa nyaman dalam budaya organisasi yang dinamis, dan didukung oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan transformasional, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan bekerja secara optimal. Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dinamis dapat memberikan pengaruh positif untuk mengoptimalkan kinerja guru di SMPN 36 Sijunjung

Penelitian ini juga memberikan landasan bagi penelitian lanjutan di bidang ini. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih lanjut interaksi antara faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, serta mengidentifikasi strategi konkret untuk mengimplementasikan budaya organisasi yang dinamis dan kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang cara sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Budaya organisasi dinamis di SMPN 36 Sijunjung diterapkan melalui komunikasi terbuka, di mana semua warga sekolah dapat mengeluarkan ide atau gagasan untuk kemajuan sekolah, serta kegiatan evaluasi mingguan setiap hari Sabtu, dan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Semua pihak di SMPN 36 Sijunjung saling menghargai, melengkapi, dan aktif dalam komunitas belajar. Pelaksanaan budaya organisasi dinamis ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional di SMPN 36 Sijunjung dijalankan oleh kepala sekolah dengan memberikan contoh dan teladan yang baik, seperti datang ke sekolah lebih awal dan pulang tepat waktu. Kepala sekolah juga melakukan komunikasi terbuka dengan warga sekolah untuk menyamakan persepsi dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, serta menghargai ide dan gagasan dari guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, kepala sekolah berkolaborasi dengan warga sekolah untuk meningkatkan mutu dengan mensosialisasikan hal-hal baru dan terus belajar untuk perubahan yang lebih baik serta memperbarui ilmu pengetahuan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional ini mampu menginspirasi dan memotivasi guru, tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memberikan arahan dan panduan kepada guru, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja guru di SMPN 36 Sijunjung.

REFERENSI

- Arifin, Z. (2022). *Analisis Manajemen Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Temanggung*.
- Azizah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Bantul. *Jurnal Hanata Widya*, 8(2), 73–82. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/89>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Burhanuddin, Supriyanto, A., & Adi, E. . (2018). *Based on Development Research at School Contexts*. <https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/07/3.-Budaya-organisasi-dan-kepemimpinan.pdf>
- Damayanti, E., Amaliah, A. R., & Ismawati, I. (2020). Capaian Dan Stimulasi Aspek Perkembangan Seni Pada Anak Kembar Usia 5 Tahun. *NANAEKE: Indonesian Journal of Early Childhood Education*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.24252/nananeke.v3i1.14176>
- Dameria, L. (2023). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Kimia. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(6), 4059. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i6.2856>
- Faisal, Syarifuddin, A., & Nurfaidah. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Widyaiswara Pada Badan Diklat

- Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 99–106.
<https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.83>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., RodliyahIesyah, Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, S.Pd., M.Hum., Dr. Inanna, S.Pd., M. P., Andi Aris Mattunruang S.E., M.Sc., Dr. Herman, S.Pd., M. P., Nursaeni, S.Ag., M.Pd., Dr. Yusriani, SKM., M.Kes, Dr. Nahriana, M. P., Dumaris E. Silalahi, S.Pd., M.Pd., Dra. Sitti Hajerah Hasyim, M. S., & Azwar Rahmat, M.TPd, Yetty Faridatul Ulfah, M.Hum, Nur Arisah, S.Pd., M. P. (2023). *Metode penelitian kualitatif* (M. Hasan (ed.)). CV.Tahta Media Group.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.
- Heny, Y., Program, W., Imu, S., Negara, A., Tinggi, S., Satya, I. A., & Palembang, N. (2023). *Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai The Role of Transformational and Transactional Leadership Styles in Improving Performance*. 18(1), 78–102.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1–14.
<https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Kependidikan, D. G. dan T. (2022). *Laporan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan 2022*.
- Latip, A. D. A. (2021). Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMA Melalui SupervisiKlinis dan Daily Journal Report. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 349–364.
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1133>
- Maesaroh, S., Yuliaty, F., & Mulyanti, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal on Education*, 6(4), 18297–18305.
<https://doi.org/10.36418/japendi.v1i2.3>
- Maidin, A. M. R., & Rajamemang. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Budaya Organisasi* (A. T. U. Qalsum (ed.)). CV SAH MEDIA.
- Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *Budaya Organisasi*.
- Oktavia Fairy, S. N. P., Yudana, M., & Hendra Divayana, D. G. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125–131.
<https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>
- Panjaitan, R. (2017). *Metodologi Penelitian* (R. Jacob (ed.)). Jusuf Aryani Learning.

- Putra, I. P. (2023). Skor PISA Indonesia, Nadiem: Jangan Ekspektasi Tinggi. *Medcom.id2*.
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Salim, & Syahnum. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (pp. 1–202). Citapustaka Media.
- Sanjaya, C. R. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Ma'Had an Nahla*.
- Sartana. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Galur. *Jurnal Yogyakarta*. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization*. 1–184. [http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional leadership.pdf](http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional%20leadership.pdf)
- Sugiyono, M. C. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.
- Suriagiri. (2020). Kepemimpinan Transformatif. In *Kompasiana*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=myYrEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=kepemimpinan&ots=uCIh7XdOeQ&sig=6NxAKECd3vsq9da96-odo6YW_bo
- Tampubolon M.P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.
- Ulwiyah, N., Maunah, B., & Arifin, Z. (2021). Dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif al- Qur ' an. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(2), 167–191. Journal.Unipdu.ac.id/index.php/Dirasat/index
- Umam, K. (2023). Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. In M. A. Arauf (Ed.), *CV. Pustaka Ilmu Group: Vol. Vol 10* (Issue 1).
- Wardhana, S. K., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Loyalitas Guru (Studi Pada Guru SDN Ploso V Kota Surabaya). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 252–266.