

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 1 LAHAT**



Skripsi Oleh:
MOHAMMAD HADZAR MA'RUF
01011282126039
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
(2025)**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 1 LAHAT

Disusun oleh:

Nama : Mohammad Hadzar Ma'ruf
NIM : 01011282126039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 18 Februari 2025

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 LAHAT

Disusun oleh:

Nama : Mohammad Hadzar Ma'ruf
NIM : 01011282126039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 07 Maret 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 15 Maret 2025

Panitia Ujian Komprehensif

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

Penguji



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

NIP. 198104012814092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T, MM.

NIP. 1989071 120180310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Hadzar Ma'ruf
NIM : 01011282126039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 LAHAT”

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom.
Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
Tanggal Ujian : 07 Maret 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 15 Maret 2025



Mohammad Hadzar Ma'ruf

NIM. 01011282126039

MOTO

Jika jalannya cuma lurus dan mulus, lalu apa tantangannya?

Jadi nikmati saja prosesnya, nikmati saja fase jatuh bangunnya, disetiap perjalanan terdapat sebuah pengalaman, dan perkara hasil *maybe not today, but someday*

-Fiersa Basari-

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kondisi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Lahat. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka segala kritik dan saran yang membangun. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 15 Maret 2025



Mohammad Hadzar Ma'ruf
NIM. 01011282126039

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Kedua orang tua**, Ayah Suwanda dan Ibu Sri Suarnala Dewi. Terima kasih atas pengorbanan, doa, perhatian, dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis. Semoga suatu saat nanti penulis dapat membalas segala kebaikan dan kasih sayang yang telah ayah dan ibu berikan.
2. **Saudara**, Mbak Ayu, Mbak Ani, Kak Waldan, dan Adek Adib. Terima kasih atas segala dukungan, semangat, serta kebersamaan yang kalian berikan kepada penulis.
3. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. **Ibu Parama Santati S.E., M.Kom.,** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas bimbingan, arahan, saran, serta kesabaran selama proses bimbingan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang ibu berikan.
8. **Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.,** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas kritik, saran, dan arahnya yang sangat berarti dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang ibu berikan.
9. **Ibu Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si.,** selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingannya yang diberikan selama masa perkuliahan.
10. **Bapak/Ibu dosen dan staf** Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Terima kasih telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa pembelajaran kuliah serta bantuannya selama masa perkuliahan.
11. **Kepala sekolah dan para guru SMP Negeri 1 Lahat,** selaku tempat penelitian dan tempat sekolah menengah pertama penulis. Terima kasih telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu dan melakukan penelitian di lingkungan sekolah ini.
12. **Bapak/Ibu guru terbaik,** Bapak Yasher dan Ibu Tutianah. Terima kasih atas perjuangan, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan sehingga penulis bisa berada pada tahap ini dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang bapak dan ibu berikan.

13. **Kepada perempuan,** yang saat ini bersama penulis. Terima kasih telah menjadi tempat bercerita untuk penulis. Terima kasih telah kebersamaan saat penulis sedang sibuk dan terfokus pada skripsi ini. Semoga segala perjuangan ini membawa kebaikan bagi masa depan kita.

14. **Sahabat-sahabat,** Rojaan, Andri, Wepo, Yakpu, Pernando, dan Ardono. Terima kasih telah menemani dan memberikan hiburan kepada penulis disaat proses penyusunan skripsi ini.

15. **Myself,** Mohammad Hadzar Ma'ruf. Terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu bertanggung jawab dengan pilihan yang dipilih. Terima kasih telah bisa sampai pada titik saat ini. Tetap semangat dan lakukan yang terbaik, karena masih banyak cerita lainnya yang harus dijalani.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka segala kritik dan saran yang membangun. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 15 Maret 2025



Mohammad Hadzar Ma'ruf
NIM. 01011282126039

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 LAHAT

Oleh:

Mohammad Hadzar Ma'ruf

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kondisi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Lahat. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan melibatkan seluruh guru SMP Negeri 1 Lahat sebagai populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner (angket). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan total responden sebanyak 50 guru. Untuk menganalisis hubungan antara variabel, penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Lahat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kondisi kerja, kinerja guru

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORKING CONDITIONS ON TEACHER PERFORMANCE PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOL 1 LAHAT

By:

Mohammad Hadzar Ma'ruf

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style and working conditions on teacher performance at Public Junior High School 1 Lahat. The method used is descriptive quantitative by involving all teachers of Public Junior High School 1 Lahat as the population. Data were collected through questionnaires (questionnaires). The sampling technique used was saturated sampling, with a total of 50 teachers as respondents. To analyze the relationship between variables, this study applied multiple regression analysis. The results showed that transformational leadership style has a positive and significant effect on teacher performance, while working conditions have no effect on teacher performance at Public Junior High School 1 Lahat.

Keyword: *transformational leadership style, working conditions, teacher performance*

Supervisor



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Acknowledged by,

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Mohammad Hadzar Ma'ruf
NIM : 01011282126039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lahat

Telah kami periksa, kaidah kebahasaan, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Mohammad Hadzar Ma'ruf
NIM : 01011282126039
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Lahat, 02 Juni 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Desa Suka Negara, Gang Tanjung Raya, Kabupaten
Lahat, Sumatera Selatan, 31419
Email : hadzarskn05@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SMA : SMA Negeri 1 Lahat
SMP : SMP Negeri 1 Lahat
SD : SD Negeri 4 Lahat

RIWAYAT ORGANISASI

- Staff Departemen Creative Media and Design IMAJE FE UNSRI
Tahun 2022
- Staff Departemen Sport Art and Talent IMAJE FE UNSRI
Tahun 2023

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 <i>Two-Factor Theory</i> Hertzberg	16
2.1.2 Kinerja Guru.....	17

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru	18
2.1.2.3 Penilaian Kinerja Guru.....	20
2.1.2.4 Dimensi Kinerja Guru	22
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional	23
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	23
2.1.3.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	24
2.1.3.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional	26
2.1.4 Kondisi Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Kondisi Kerja	27
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kondisi Kerja.....	28
2.1.4.3 Dimensi Kondisi Kerja.....	28
2.2 Hubungan Antar Variabel	29
2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru	29
2.2.2 Hubungan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Guru	30
2.3 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Alur Pikir.....	38
2.5 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2 Rancangan Penelitian	39
3.3 Sumber dan Jenis Data	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Populasi dan Sampel	41

3.5.1 Populasi	41
3.5.2 Sampel	41
3.6 Teknik Analisis Data	42
3.6.1 Uji Instrumen	42
3.6.1.1 Uji Validitas	42
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	43
3.6.2 MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.6.3.1 Uji Normalitas	44
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	44
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.6.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi	46
3.6.5.1 Koefisien Korelasi (r)	46
3.6.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.6.6 Uji Hipotesis	47
3.6.6.1 Uji F (Simultan)	47
3.6.6.2 Uji t (Parsial)	48
3.7 Definisi Operasional	48
3.7.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	49
3.7.2 Kondisi Kerja (X_2)	49
3.7.3 Kinerja Guru (Y)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Organisasi	55
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi	55

4.1.2	Visi dan Misi Organisasi.....	56
4.1.3	Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Lahat	57
4.2	Hasil Penelitian	57
4.2.1	Karakteristik Responden	57
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	59
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Status Pegawai	60
4.2.2	Frekuensi Variabel Penelitian	61
4.2.2.1	Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	62
4.2.2.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Kerja.....	69
4.2.2.3	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	76
4.2.3	Uji Instrumen	84
4.2.3.1	Uji Validitas	84
4.2.3.2	Uji Reliabilitas	86
4.2.4	MSI (Method of Successive Interval)	86
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.2.5.1	Uji Normalitas.....	87
4.2.5.2	Uji Multikolinearitas	88
4.2.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	88
4.2.6	Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.2.7	Koefisien Korelasi dan Determinasi	91
4.2.7.1	Koefisien Korelasi (r).....	91
4.2.7.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	92

4.2.8 Uji Hipotesis	92
4.2.8.1 Uji F (Simultan)	92
4.2.8.2 Uji t (Parsial)	93
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru	94
4.3.2 Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Guru	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru SMP Negeri 1 Lahat Tahun 2025	4
Tabel 1.2 Daftar Nilai Interval dan Predikat Nilai SMP Negeri 1 Lahat	5
Tabel 1.3 Daftar Nilai Ujian Sekolah Siswa SMP Negeri 1 Lahat Tahun Pelajaran 2023/2024.....	5
Tabel 1.4 Hasil Wawancara Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lahat	6
Tabel 1.5 Pra-Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Lahat.....	8
Tabel 1.6 Hasil Wawancara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Lahat	8
Tabel 1.7 Hasil Observasi Kondisi Kerja SMP Negeri 1 Lahat.....	10
Tabel 1.8 Hasil Wawancara Kondisi Kerja SMP Negeri 1 Lahat.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Tingkat Korelasi.....	47
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Status Pegawai	60
Tabel 4.4 Kategori Nilai Interval	61
Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	62
Tabel 4.6 Frekuensi Variabel Kondisi Kerja.....	70
Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²)	91

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan).....	92
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial)	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Lahat.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	106
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 3. Data Ordinal Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	113
Lampiran 4. Data Ordinal Variabel Kondisi Kerja	114
Lampiran 5. Data Ordinal Variabel Kinerja Guru	115
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	116
Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kondisi Kerja	117
Lampiran 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru.....	118
Lampiran 9. Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	119
Lampiran 10. Data Interval Variabel Kondisi Kerja.....	120
Lampiran 11. Data Interval Variabel Kinerja Guru	121
Lampiran 12. Tabel Distribusi Uji F.....	122
Lampiran 13. Tabel Distribusi Uji t.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tantangan utama bagi organisasi karena kesuksesan berlangsungnya suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Sumber daya manusia adalah proses memanfaatkan tenaga kerja secara manusiawi, sehingga potensi fisik dan mental yang dimiliki dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Marwansyah, 2019). Sebagai suatu elemen penting, sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari organisasi, dan berperan sebagai kunci penggerak dalam menjalankan operasional organisasi. Intinya, sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, karena manusia adalah makhluk yang berpikir, menggerakkan, dan merencanakan berbagai aktivitas yang menjaga kelangsungan organisasi (Salindeho et al., 2021).

Lembaga pendidikan adalah suatu organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu yaitu transfer ilmu pengetahuan dan budaya kepada individu untuk mengubah tingkah laku seseorang menjadi lebih dewasa dan memperoleh kehidupan yang lebih baik di masa depan (Khair, 2021). Pendidikan dilaksanakan melalui suasana belajar dan proses pembelajaran, sehingga peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensinya untuk mencapai kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang baik, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil di masa depan (Rahman et al., 2022). Ketercapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh tugas profesional guru

khususnya dalam proses pembelajaran, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam pembelajaran. Guru yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan kualitas anak didiknya (Emda, 2016).

Kinerja guru merupakan tindakan dan hasil yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik dan pengajar di kelas, yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dapat dilihat melalui kondisi dan situasi kerja guru sehari-hari serta tercermin dalam berbagai aktivitas yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya, serta kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut (Susanto, 2018). Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana mereka mampu melaksanakan tugas-tugas pengajaran yaitu mempersiapkan rencana pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran dan melaksanakan administrasi sekolah untuk mendukung kelancaran proses belajar mengajar (Sari, 2024). Jadi, dapat dikatakan bahwa keberhasilan pengelolaan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja guru. Proses pembelajaran akan berjalan optimal jika didukung oleh guru yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi. Guru dengan kinerja yang baik mampu membangkitkan semangat dan motivasi belajar siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran (Manullang, 2016).

Banyak faktor yang dapat memengaruhi dan berhubungan dalam mendukung kinerja guru untuk mencapai keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sekolah tersebut. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh

kepala sekolah serta pola perilaku yang diterapkannya dalam memimpin para bawahannya. Hasibuan, (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau metode seorang pemimpin memengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk mendorong dan meningkatkan gairah semangat bekerja, kepuasan bekerja, dan produktivitas dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara maksimal. Gaya kepemimpinan terdiri dari berbagai macam salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai respon dan alternatif pilihan terhadap tantangan zaman yang terus berubah dan berkembang. Menurut Bass dan Riggio, (2006) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang bertindak sebagai panutan yang dihormati, dikagumi, dan dipercaya (*idealized influence*), memberikan motivasi dan visi yang inspiratif (*inspirational motivation*), mendorong inovasi dan kreativitas dengan menantang cara berpikir tradisional (*intellectual stimulation*), serta memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu dengan bertindak sebagai mentor atau pelatih (*individualized consideration*). Guru menjadi salah satu pihak yang tidak akan pernah terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolahnya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional akan memengaruhi dan berhubungan dengan respon guru mengenai hal tersebut yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan dapat pula menyebabkan penurunan kinerja (Sazly dan Ardiani, 2019).

Selain gaya kepemimpinan transformasional, kondisi kerja juga sangat penting untuk menunjang kinerja guru. Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja

dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2017). Menurut Sinaga dan Sihombing, (2021) kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Definisi lain menurut Nitisemito, (2014) Kondisi kerja merupakan suatu sarana dan prasarana yang dipersiapkan oleh organisasi di tempat kerja dan yang diharapkan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi disaat jam kerja tentu akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhannya dalam bekerja Ramadhan, (2021).

SMP Negeri 1 Lahat merupakan lembaga pendidikan sekolah menengah pertama berakreditasi A (unggul) yang didirikan pada tahun 1952. Sekolah ini berlokasi di Jalan Gunung Gajah IV.A / 25, Kecamatan Lahat, Kabupaten Lahat, provinsi Sumatera Selatan.

Berikut data jumlah guru SMP Negeri 1 Lahat pada tahun 2024.

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru SMP Negeri 1 Lahat Tahun 2025

Jenjang Pendidikan	PNS	P3K	Honorer	Jumlah
S-3	0	0	0	0
S-2	3	0	1	4
S-1	24	18	4	46
D-4	0	0	0	0
Total				50

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa total jumlah guru di SMP Negeri 1 Lahat pada tahun 2024 sebanyak 50 orang, yang terdiri dari 27 guru berstatus

pegawai negeri sipil (PNS), 18 guru berstatus pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) dan 5 guru berstatus honorer, masing-masing guru memiliki latar belakang pendidikan yang beragam sesuai dengan bidang keahlian mereka.

Dari hasil observasi awal, peneliti memperoleh data yang menunjukkan kurang maksimalnya mutu pembelajaran di SMP Negeri 1 Lahat. Hal tersebut terlihat dari hasil belajar siswa yang mendapatkan rata-rata predikat nilai C pada mata pelajaran tertentu ujian sekolah. Berikut adalah daftar predikat dinilai berdasarkan interval yang ditetapkan oleh SMP Negeri 1 Lahat.

Tabel 1.2 Daftar Nilai Interval dan Predikat Nilai SMP Negeri 1 Lahat

Rentang Nilai Interval	Predikat	Keterangan
> 92	A	Sangat Baik
84 - 92	B	Baik
75 – 83	C	Cukup
< 75	D	Kurang

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Berikut adalah daftar nilai ujian sekolah siswa SMP Negeri 1 Lahat Tahun Pelajaran 2023/2024.

Tabel 1.3 Daftar Nilai Ujian Sekolah Siswa SMP Negeri 1 Lahat Tahun Pelajaran 2023/2024.

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata	Predikat	Keterangan
1	PAIBP	91	B	Baik
2	PKN	89	B	Baik
3	Bahasa Indonesia	87	B	Baik
4	Matematika	80	C	Cukup
5	IPA	88	B	Baik
6	IPS	90	B	Baik
7	Bahasa Inggris	79	C	Cukup
8	Seni Budaya	89	B	Baik

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata	Predikat	Keterangan
9	PJOK	88	B	Baik
10	Prakarya	92	B	Baik

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa beberapa mata pelajaran memiliki rata-rata nilai C (cukup), seperti Matematika dan Bahasa Inggris. Sementara itu, sebagian besar mata pelajaran lainnya mendapatkan predikat B (baik), dan tidak ada mata pelajaran yang mencapai predikat A (sangat baik). Hal ini berarti mutu pembelajaran masih kurang maksimal.

Hasil belajar yang dicapai oleh siswa ini tentunya tidak terlepas dari peran guru khususnya dalam mengelola proses pembelajaran. Sebagian besar guru SMP Negeri 1 Lahat masih menggunakan teknik mengajar konvensional yang membuat siswa menjadi jenuh dengan rutinitas belajar mengajar di kelas. Sebagai data pendukung, peneliti melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Lahat mengenai kinerja guru. Berikut adalah hasil wawancara tersebut.

Tabel 1.4 Hasil Wawancara Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lahat

No.	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
1	Apakah bahan ajar yang di susun bpk/ibu/para guru sudah runut, logis, kontekstual, mengikuti perkembangan terkini?	Kepala Sekolah	Iya jelas bahan ajar disusun sudah runut, logis, kontekstual, dan mengikuti perkembangan terkini.
2	Apakah para guru memanfaatkan sumber atau media belajar yang modern	Kepala Sekolah	Ada beberapa guru yang sudah menggunakan sumber media belajar yang modern, dan itu biasanya guru guru usia muda.

No.	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
3	Apakah para guru menggunakan strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar para siswanya?	Kepala Sekolah	Iya para guru menggunakan strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar siswa.

Sumber : SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan dalam pemanfaatan sumber dan media pembelajaran modern. Guru-guru muda cenderung lebih aktif memanfaatkan teknologi dalam metode pembelajarannya dibandingkan guru yang lebih senior, hal ini dikarenakan guru-guru senior tersebut kurang menguasai teknologi. Perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam kemampuan dan pemanfaatan teknologi di kalangan guru yang dapat berdampak pada efektivitas pembelajaran. Guru-guru muda yang lebih adaptif terhadap teknologi cenderung menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan relevan bagi siswa di era digital. Sebaliknya, guru senior yang masih menggunakan sumber dan media belajar tradisional dapat membuat suasana belajar kurang menarik.

Selanjutnya peneliti melakukan studi awal dengan menyebarkan kuesioner terkait gaya kepemimpinan transformasional kepada seluruh guru SMP Negeri 1 Lahat, berikut hasil dari survei tersebut.

Tabel 1.5 Pra-Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Lahat

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1	Kepala sekolah memberikan visi dan misi sekolah dengan jelas	50 100%	0 0%	50 100%
2	Kepala sekolah seringkali memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru	50 100%	0 0%	50 100%
3	Kepala sekolah seringkali mendorong para guru untuk berinovasi dan kreatif untuk diterapkan saat mengajar	50 100%	0 0%	50 100%
4	Kepala sekolah memberikan perhatian khusus pada kebutuhan para guru	34 68%	16 32%	50 100%

Sumber : SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa kepala sekolah memiliki kekurangan dalam aspek individualized consideration, dimana hanya sebanyak 68% guru SMP Negeri 1 Lahat yang merasakan kepala sekolah memberikan perhatian khusus, sedangkan sisanya 32% tidak merasakan hal itu.

Sebagai data pendukung, peneliti juga melakukan wawancara langsung kepada beberapa guru mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Negeri 1 Lahat. Berikut hasil wawancaranya.

Tabel 1.6 Hasil Wawancara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Lahat

No.	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
1	Apakah kepala sekolah dihormati, dikagumi, dan dipercaya oleh para guru?	Ibu E Bapak Y	Jika dikagumi saya tidak tau, tapi kalau dihormati dan dipercaya itu pasti. Dihormati dan dipercaya pasti, tapi kalau dikagumi tidak begitu.

No.	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
		Ibu T	Kalau dikagumi tidak terlalu, tapi kalau dihormati dan dipercaya itu jelas.
2	Apakah kepala sekolah sering memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru?	Ibu E Bapak Y	Iya sering memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru. Iya kepala sekolah sangat sering memberikan motivasi dan inspirasi.
		Ibu T	Iya kepala sekolah sering memberikan motivasi dan inspirasi.
3	Apakah kepala sekolah memberikan dorongan para guru untuk berpikir kreatif atau mencoba pendekatan baru dalam pembelajaran?	Ibu E Bapak Y	Iya selalu memberikan dorongan kepada para guru untuk berpikir kreatif dan pendekatan baru. Iya kepala sekolah sering mendorong guru untuk seperti itu.
		Ibu T	Iya kepala sekolah sering mendorong guru untuk berpikir kreatif dan pendekatan baru.
4	Apakah pemimpin kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi para guru?	Ibu E Bapak Y Ibu T	Iya memberikan perhatian seperti memberikan izin apabila alasannya logis dan bisa ditoleransi. Kalau memperhatikan kebutuhan material yang konsumtif tidak. Ada beberapa menganggap kepala sekolah kurang dalam memperhatikan kebutuhan pribadi guru terutama mengenai material keuangan. kadang dibebepara aspek kurang memberikan perhatian terutama hal material keuangan, seperti ngeprint kepentingan kerja itu menggunakan uang pribadi guru masing-masing.

Sumber : SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Berdasarkan hasil wawancara pada Tabel 1.6 mengenai gaya kepemimpinan transformasional, diketahui bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi dalam memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi guru, terutama dalam aspek material seperti keuangan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum sepenuhnya terwujud pada aspek *individual consideration*, yang merupakan suatu elemen penting dalam gaya kepemimpinan transformasional.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi langsung terkait kondisi kerja SMP Negeri 1 Lahat, dan didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 1.7 Hasil Observasi Kondisi Kerja SMP Negeri 1 Lahat

No.	Kondisi Kerja	Kategori Kondisi			Keterangan
		Baik	Sedang	Buruk	
1	Penerangan	✓			Setiap ruangan kelas dan guru memiliki 12 jendela dan 2 lampu. Artinya penerangan setiap ruangan tergolong baik.
2	Suhu udara			✓	Terdapat beberapa kelas yang tidak memiliki kipas angin dan hanya terdapat 3 kipas angin pada ruangan guru. Tidak ada ac pada ruangan kelas dan guru. Serta jendela ruangan kelas dan guru tidak semuanya dibuka.
3	Kebisingan		✓		Sekolah berada pada pinggir jalan raya sehingga beberapa kali didengar suara kendaraan yang mengganggu.
4	Warna ruangan	✓			Sekolah memiliki ruangan berwarna hijau dan baru saja di cat ulang.
5	Musik ditempat kerja	✓			Tidak ada suara musik ditempat kerja saat pembelajaran berlangsung.

No.	Kondisi Kerja	Kategori Kondisi			Keterangan
		Baik	Sedang	Buruk	
6	Kelembaban		✓		Terdapat beberapa titik kelembaban pada ruangan kelas.
7	Ruang gerak	✓			Setiap ruangan kelas dan ruangan guru memiliki ruang gerak yang memadai.

Sumber : SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa kondisi yang tergolong buruk ada pada aspek suhu udara akibat kurangnya kipas angin di beberapa kelas, tidak ada pendingin udara (AC) di ruang guru, serta jendela yang tidak dibuka menyeluruh sehingga menyebabkan ruangan terasa panas. Lalu terdapat beberapa kondisi yang dinilai sedang yang berpotensi mengganggu kenyamanan kerja guru seperti terkait kebisingan dilingkungan kerja dan kelembaban pada beberapa ruangan kelas.

Sebagai data pendukung peneliti juga melakukan wawancara langsung kepada beberapa guru mengenai kondisi kerja SMP Negeri 1 Lahat. Berikut hasil wawancara tersebut.

Tabel 1.8 Hasil Wawancara Kondisi Kerja SMP Negeri 1 Lahat

No.	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
1	Bagaimana kondisi suhu udara di ruang guru dan di ruang kelas? Apakah bpk/ibu merasa nyaman?	Ibu E	Jika cuaca sedang panas terik, itu luar biasa panas dan kurang nyaman karena belum menggunakan ac.
		Bapak Y	Kondisi ruangan kurang nyaman karena lagi renovasi dan panas karna tidak menggunakan ac.
		Ibu T	Iya kurang nyaman, kondisi suhu ruangnya sangat panas.

No.	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
2	Selama bpk/ibu bekerja menjadi guru, apakah pernah merasa stress karena kerjaan?	Ibu E	Tidak sampai stress berat, hanya capek saja apabila mengajar dikelas yang siswanya kurang aktif belajar.
		Bapak Y	Iyaa ada sesekali stress karena ada pekerjaan yang waktunya itu mendekati deadline tetapi tidak terlalu berat.
		Ibu T	Sesekali merasakan stress tapi tidak terlalu berat.
3	Menurut bpk/ibu, apakah sesi mengajar siang memiliki tantangan tertentu dibandingkan sesi mengajar pagi	Ibu E	Tantangannya para guru susah mengatur waktu sholat ashar saat masih mengajar dan juga siswanya kurang konsentrasi karena cuaca panas saat siang.
		Bapak Y	Iya ada tantangan mengenai suhu udara yang sangat panas jika siang, dan juga siswa itu konsentrasinya menurun karena panas dan mengantuk.
		Ibu T	iya tentu ada tantangan tertentu saat mengajar sesi siang, karna suhu udaranya sangat panas dan juga siswa kurang konsentrasi saat siang karna ngantuk.

Sumber : SMP Negeri 1 Lahat (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil wawancara mengenai kondisi kerja dengan beberapa guru, ditemukan bahwa suhu udara di ruang kelas dan ruang guru menjadi salah satu faktor yang kurang mendukung kenyamanan kerja para guru. Beberapa guru menyatakan bahwa ruangan terasa sangat panas, terutama saat cuaca terik, karena belum dilengkapi dengan fasilitas pendingin udara (AC). Hal ini juga memengaruhi proses pembelajaran, khususnya pada sesi mengajar siang hari, di mana suhu udara yang tinggi menyebabkan siswa mengalami penurunan

konsentrasi dan mudah mengantuk. Selain itu, pekerjaan administrasi yang mendekati tenggat waktu dan kondisi siswa yang kurang aktif dalam pembelajaran juga menjadi tantangan tersendiri bagi para guru. Namun tingkat stres yang dirasakan tidak terlalu berat.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang membahas topik gaya kepemimpinan transformasional seperti Pawerangi, Amang, dan Nurpadila, (2023), Burhanudin dan Kuniawan, (2020), Wijayanto, Abdullah, dan Wuryandini, (2021), Hundie dan Habtewold, (2024), Udin et al., (2023), Listiani, Ribhan, dan Mardiana, (2020), Ariyanti dan Rijanti, (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu dari Naufal, Mujanah, dan Fianto, (2024), Baihaqi dan Saifudin, (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya menurut beberapa penelitian terdahulu yang membahas topik kondisi kerja seperti Sinaga dan Sihombing, (2021), Mujanah et al., (2020), Hadijah et al., (2023), Kereotubo dan Amatere, (2024), Mardikaningsih dan Darmawan, (2022), Wea et al., (2020), yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbanding terbalik dengan penelitian dari Khotimah dan Prastiwi, (2023), Lazuardi et al., (2021), yang menyatakan bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada dan inkonsistensi perbedaan hasil antara penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk meneliti

dan memilih judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Lahat”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Lahat?
2. Bagaimana pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Lahat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Lahat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Lahat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama bagi mereka yang menghadapi masalah penelitian serupa. Secara khusus, penelitian ini dapat memberikan dua manfaat utama sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan mendalam tentang penerapan teori gaya kepemimpinan transformasional, kondisi kerja, dan kinerja guru, serta menjadi referensi tambahan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik yang dibahas, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih jelas tentang gaya kepemimpinan transformasional, kondisi kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhinya sehingga bisa digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menerapkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2017). Kinerja Guru Sekolah Dasar dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Prosiding Inovasi Pgsd*, 1(1).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ajayi, J. U. (2023). Working Condition And Performance Bonus On Employees' Performance Among Small And Medium Enterprises In Delta State. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 5(8), 594–601. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v5i8.524>
- Aquino, P. G., Le, D. H., Jalagat, R. C., & Nguyen, V. D. (2020). Accounting for Job Satisfaction and Job Performance via Herzberg's Two-Factor Theory: The Case of Overseas Filipino Workers (OFWs) in Vietnam. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 12(3).
- Ariyanti, D. M. V., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. *Seiko : Journal of Management & Business*, 5(2), 60–70.
- Asterina, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru The Effect of Principal Leadership, Work Motivation, and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219.
- Astuty, I., & Udin. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening. *Jimebis : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2, 10–22.
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Burhanudin, & Kuniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan

- Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1).
- Dapodik. (2025). *Data Pokok Pendidikan*. Dapo.Dikdasmen.Go.Id. <https://dapodik.dikdasmen.go.id/sekolah/F8FFA707B58D584219AD>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2).
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ferdinan. (2016). Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Tarbawi*, 1(2).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadijah, Suryana, T., Ardiansyah, Porwanti, T., & Aziz, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Awak Kapal Niaga : Studi Perbandingan Pelayaran Dalam dan Luar Negeri. *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*, 25(1), 23–39.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hundie, Z. A., & Habtewold, E. M. (2024). The Effect of Transformational , Transactional , and Laissez-Faire Leadership Styles on Employees ' Level of Performance : The Case of Hospital in Oromia. *Journal of Healthcare Leadership*, 67–82.
- Indra, A. (2023). Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Pamingke. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 1–11.
- Jahari, J., & Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yayasan Darul Hikam.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru : Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Magama.
- Kereotubo, E. E., & Amatare, O. B. (2024). The Impact of Working Condition on Academic Staff Job Performance in The Niger Delta University. *Journal of Educational Research*, 3(2), 14–22. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13825460>
- Khair, H. (2021). Peran Lembaga Pendidikan dalam Masyarakat di Era Modern. *Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan*, 12(2).
- Khotimah, A. N., & Prastiwi, I. E. (2023). Pengaruh Jaminan Sosial , Kondisi Kerja

- , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam PT Ambassador Garmino. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General*, 2(01), 7–12.
- Lazuardi, B., Hutabarat, J., & Priyasmanu, T. (2021). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Jaya Perkasa Teknik. *Jurnal Valtech*, 4(1), 36–41.
- Listiani, Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Automotive Employee Performance In Bandar Lampung. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(1), 3980–3982.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2).
- Mamik, Luthfiyah, S., Ratifah, & Cahyani, T. I. P. (2020). Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture to Organizational Citizenship Behavior and Employee ' s Performance in Mothers and Children Hospitals in East Java. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 15(2), 529–534.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, N. T. (2016). Pengaruh Kinerja Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sdk Penabur Bandarlampung. *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02), 159–172.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). The Influence Of Working Conditions And Employee Motivation On Job Performance. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1–10.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta cv.
- Mujanah, S., Aini, S. N., & Candraningrat. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance*, 5(2), 155–164.
- Mulyasa. (2017). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Remaja Rokdakarya.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 4(1).
- Naufal, A., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Karyawan Pt X). *Musyteri : Neraca Manajemen, Ekonomi Ekonomi*, 6(5).

- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. PT Galia Indonesia.
- Noermijati. (2013). *Aktualisasi Teori Herzberg: Suatu Kajian Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer*. UB Press.
- Parent-lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2021). How do work organization conditions affect job performance? The mediating role of workers' well-being. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1), 48–76. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1872382>
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *Seiko : Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- Purnomo, E., & Saragih, JR, H. (2016). *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Rahman, Munandar, S. A., Yumriani, Fitriani, A., & Karlina, Y. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Ramadhan, S. (2021). *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Alva Mountindo Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rodliyah, F. (2023). *Guru Perempuan Lebih Banyak Dibandingkan dengan Lelaki, Bukti Kemerdekaan atau Pelanggaran Peran Domestik?* Neswa.Id. <https://neswa.id/guru-perempuan-lebih-banyak-dibandingkan-dengan-lelaki-bukti-kemerdekaan-atau-pelanggaran-peran-domestik/>
- Salindeho, A. R., Trang, I., & Dotulong, L. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. *Jurnal Emba*, 9(3), 23–31.
- Sari, N. (2024). Keterampilan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ma'Arif 7 Sunan Drajat Lamongan. *Jes (Journal Education and Supervision)*, 01(2).
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2).
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar

Maju.

- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Reflika Aditama.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 16–30.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo). Alfabeta.
- Sukarman, P., Cendana, W., Darmawati, Salamun, Kato, I., Prijanto, J. H., Cecep, H., Karwanto, & Sianipar, P. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Susanto, A. (2018). *Teori Belajar Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Kencana.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Deepublish.
- Udin, Dharma, R. D., Dananjoyo, R., & Shaikh, M. (2023). The Role of Transformational Leadership on Employee Performance Through Organizational Learning Culture and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1).
- Wadhwa, D. S., Verghese, M., & Wadhwa, D. S. (2011). A Study on Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Study in Cement Industry of Chhattisgarh. *International Journal of Management and Business Studies*, 1(3).
- Wea, D., Werang, B. R., Asmaningrum, H. P., & Irianto, O. (2020). Teachers' Working Conditions and Job Performance in the Elementary Schools of Indonesia: A Survey from Southern Papua. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*, 27(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.
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, A. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Nasya Expanding Management.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)*. Widina Media Utama.