



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SD XYZ Tomohon

Jeanekhe Veronika Kalangi¹, Ardi Ardi², Richard Andre Sunarjo³

^{1,2,3}Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: jeinkalangi2017@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-08-05 Revised: 2025-09-12 Published: 2025-10-20 Keywords: <i>Transformational Leadership; School Culture; Teacher Commitment; Teacher Performance.</i>	This study was motivated by the decline in the average School Examination score at SD XYZ Tomohon, which reflects the low performance of teachers. The main problems identified include the lack of variation in learning methods, delays in the preparation of teaching materials, minimal innovation, and weak commitment and school culture. In addition, the principal's leadership is still conventional and has not been able to inspire teachers to innovate. This study used a quantitative survey method with a closed questionnaire to collect data from elementary school teachers. Data analysis was carried out statistically to test the effect of transformational leadership, school culture, and teacher commitment on teacher performance, both partially and simultaneously. The results showed that the three variables had a significant effect on teacher performance, with transformational leadership and school culture. This finding emphasizes the importance of strengthening leadership, organizational culture, and teacher commitment in closing the performance gap and improving the quality of education in elementary schools.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-08-05 Direvisi: 2025-09-12 Dipublikasi: 2025-10-20 Kata kunci: <i>Kepemimpinan Transformasional; Budaya Sekolah; Komitmen Guru; Kinerja Guru.</i>	Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan rata-rata nilai Ujian Sekolah di SD XYZ Tomohon, yang mencerminkan rendahnya kinerja guru. Permasalahan utama yang diidentifikasi meliputi kurangnya variasi metode pembelajaran, keterlambatan penyusunan perangkat ajar, minimnya inovasi, serta lemahnya komitmen dan budaya sekolah. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah masih bersifat konvensional dan belum mampu menginspirasi guru untuk berinovasi. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan kuesioner tertutup untuk mengumpulkan data dari guru-guru sekolah dasar. Analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen guru dalam menutup gap kinerja serta meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Menurut Sirait (2021), kepemimpinan transformasional menekankan pemberian peluang yang memotivasi seluruh pemangku kepentingan di sekolah untuk bekerjasama sesuai nilai luhur demi mewujudkan visi sekolah. Nurjaman (2023) menegaskan bahwa kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional mampu mengubah pola pikir dan perilaku guru, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran yang berdampak positif pada kinerja guru.

Budaya sekolah juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja dan komitmen guru. Saputra, Ismet, dan Sri (2021) menyatakan

bahwa budaya sekolah yang efektif dibangun melalui norma, nilai, dan filosofi yang diikuti secara bersama yang membantu meningkatkan efektivitas kerja guru. Octaviarnis (2021) menambahkan bahwa komitmen guru merupakan dedikasi dan loyalitas guru terhadap tujuan dan nilai sekolah, yang mempengaruhi motivasi serta profesionalisme dalam mengajar. Budaya sekolah yang kuat dan komitmen tinggi guru akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil akademik.

Fenomena penurunan nilai rata-rata Ujian Sekolah di SD XYZ 1 dan SD XYZ 2 Tomohon pada tahun ajaran 2023/2024 yang masing-masing turun 14,65 poin dan 10,67 poin menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terkait kepemimpinan, budaya sekolah, dan komitmen

guru (data empiris tomohon). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru secara simultan dan parsial, dengan harapan hasilnya dapat menjadi dasar rekomendasi pengembangan strategi pendidikan yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan komitmen guru secara stimulan terhadap kinerja guru di SD XYZ 1 dan SD XYZ 2 Tomohon.

Model penelitian yang dibuat adalah sebagai berikut TL merupakan Kepemimpinan Transformasional, SC merupakan Budaya Sekolah, TC merupakan Komitmen Guru, dan TP merupakan Kinerja Guru. Pada penelitian ini peneliti meneliti pengaruh positifnya saja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Modifikasi Alzoraiki et al. (2024) dan Suartama et al. (2024)

- H1: Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap budaya sekolah
H2: Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru
H3: Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen guru
H4: Budaya Sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru
H5: Komitmen Guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan gambaran perencanaan guna keperluan menjawab pertanyaan dalam penelitian untuk mempermudah dalam penelitian dan mengantisipasi adanya kesulitan-kesulitan yang timbul dalam penelitian. Untuk penelitian kuantitatif rancangan penelitian menjadi sangat penting yaitu sebagai dasar peneliti dalam penelitian.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional budaya sekolah dan komitmen guru sebagai variabel independen (bebas) terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen (terikat). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 guru di SD XYZ

1 dan SD XYZ 2 di Tomohon sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan teknik survei kuesioner yang dilakukan secara online dengan penggunaan Google Forms. Selanjutnya data diolah menggunakan Smartpls 4.0.

Proses penelitian ini yang diawali dengan menemukan masalah berdasarkan konteks di sekolah, baik secara teori maupun praktik dan menggunakan pendekatan teoritis untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang akan digunakan dalam penentuan kerangka konseptual dan perumusan hipotesis. Untuk memastikan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penentuan penelitian, peneliti menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori-teori yang digunakan sebelumnya berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional, Budaya, Sekolah, dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru.

Peneliti mengajukan surat permohonan ijin kepada Yayasan yang selanjutnya mengajukan permohonan ijin kepada Kepala SD XYZ Tomohon 1, Kepala SD XYZ Tomohon 2, untuk melakukan penelitian kepada semua guru di sekolah tersebut.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menentukan responden yang ditetapkan sebagai sampel. Metode survei merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 terdiri dari “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju” dan “sangat setuju.” Setiap subjek memberikan tanggapan dengan memberikan skor dari satu (1) sampai lima (5) (Budiaji 2024, 128).

Penelitian ini menggunakan kuesioner berisi 24 pernyataan positif untuk mengukur empat variabel. Kuesioner disusun melalui Google Form dan disebarkan ke guru SD XYZ 1 dan SD XYZ 2 lewat kepala sekolah. Pengumpulan data dilakukan pada Januari 2025 menggunakan WhatsApp. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan software SmartPLS 4.0. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian.

Penelitian memiliki 2 Model jalur PLS yaitu (1) model struktural atau inner model yang berfungsi menghubungkan konstruksi yang berbentuk lingkaran atau oval, (2) model pengukuran konstruk atau juga disebut outer model yang berfungsi menampilkan hubungan antara konstruk dan variabel indikatornya yang berbentuk persegi panjang (Hair et al 2017, 44).

Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model menunjukkan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Memeriksa outer model juga bermanfaat untuk memeriksa validitas dan reliabilitas model secara keseluruhan.

1. Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen berkaitan dengan penilaian konstruk (variabel nyata) yang harus menunjukkan korelasi yang kuat. Ghozali (2021) Validitas konvergen ditentukan oleh faktor pemuatan setiap indikator dalam kaitannya dengan konstraknya. Faktor pemuatan harus melebihi 0,7 untuk penelitian konfirmatori; untuk penelitian eksploratori, harus berkisar antara 0,6 dan 0,7, sedangkan dalam penelitian pengembangan, faktor pemuatan 0,5 hingga 0,6 dianggap dapat diterima.

2. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk mengonfirmasi bahwa setiap gagasan dari setiap variabel laten berbeda dari variabel lainnya. Penilaian validitas diskriminan dilakukan dengan memeriksa nilai Heterotrait-Monotrait Ratio.

3. Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen memeriksa seberapa baik hasil pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya, oleh karena itu nilai yang lebih tinggi berarti pengukuran tersebut lebih reliabel.

a) Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model internal dimulai dengan penilaian multikolinearitas menggunakan uji Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengukur derajat kolinearitas di antara indikator formatif, menentukan apakah itu tinggi atau minimal (Hair et al. 2017).

b) Pengujian Hipotesis

Uji Nilai Koefisien jalur (Path-Coefficient) berkisar dari -1 hingga 1. Koefisien jalur antara 0 dan 1 diklasifikasikan sebagai positif, sedangkan koefisien jalur antara -1 dan 0 diklasifikasikan sebagai negatif (Hair et al. 2017).

c) Analisis IPMA (Importance Performance Matrix Analysis)

Analisis importance performance matrix analysis atau IPMA merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial mengenai atribut produk atau layanan yang penting dan memerlukan perbaikan guna mengembangkan keunggulan dan perusahaan melalui

proram pemasaran yang efektif (Minta et al. 2017).

Hipotesis statistik merupakan sebuah pernyataan sementara yang diajukan mengenai nilai suatu parameter dalam populasi. Hipotesis ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya perbedaan atau pengaruh, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya perbedaan atau pengaruh tersebut (Zaki dan Saiman 2021).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Model Pengukuran Reflektif (*Outer Model*)

Dalam penilaian model luar (*outer model*), peneliti mengevaluasi validitas dan reliabilitas variabel laten, yang meliputi uji Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit. Untuk menghasilkan hasil uji model luar, model PLS harus diestimasi menggunakan prosedur algoritmik. Hasil selanjutnya dari estimasi model SEM PLS adalah sebagai berikut:



2. Uji Validitas Konvergen

Peneliti memeriksa validitas dan reliabilitas variabel laten ketika menguji model pengukuran (*outer model*). Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas merupakan bagian dari prosedur ini.

a) Outer Loading

Indikator pada variabel kepemimpinan transformasional (TL), budaya sekolah (SC), komitmen guru (TC), dan kinerja guru (TP) menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70, yang menandakan validitas tinggi untuk mengukur konstruk masing-masing variabel. Meskipun satu indikator TL 6 memiliki nilai loading sebesar 0,626, yang sedikit di bawah 0,70, indikator ini tetap dianggap valid

sesuai dengan kriteria Hair et al. (2017) selama AVE dan composite reliability terpenuhi. Nilai outer loading tertinggi pada variabel TL terdapat pada TL 5 sebesar 0,863, sementara semua indikator pada variabel kinerja guru menunjukkan nilai loading di atas 0,8, menguatkan keandalan pengukuran. Variabel budaya sekolah dan komitmen guru juga memiliki nilai outer loading yang baik dengan sebagian besar indikator di atas 0,7, menunjukkan relevansi dan validitas yang kuat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator memberikan kontribusi yang signifikan dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel penelitian. Dengan demikian, konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan reliabel untuk analisis lebih lanjut.

b) Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted digunakan untuk mengukur validitas konvergen, nilai dianggap valid jika > 0,50 pada masing-masing variabel dalam penelitian. Berikut tabel hasil nilai AVE yang merupakan hasil uji validitas konvergen.

Tabel 1. Validitas Konvergen
(Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (TL)	0,625	Valid
Budaya Sekolah (SC)	0,678	Valid
Komitmen Guru (TC)	0,593	Valid
Kinerja Guru (TP)	0,737	Valid

Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan hasil yang valid karena semuanya berada di atas ambang batas 0,50. Variabel Kepemimpinan Transformasional (TL) memiliki AVE sebesar 0,625, menandakan bahwa indikator-indikatornya mampu menjelaskan lebih dari 62% variasi variabel tersebut secara rata-rata. Budaya Sekolah (SC) dengan AVE 0,678 dan Kinerja Guru (TP) dengan AVE tertinggi 0,737 juga menunjukkan validitas konvergen yang baik, yang berarti setiap indikator

secara konsisten mewakili konstruksya. Sedangkan Komitmen Guru (TC) dengan AVE 0,593 tetap memenuhi kriteria validitas, sehingga keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

1) Uji Validitas Diskriminan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

Nilai yang sangat baik untuk HTMT <0,9 yang artinya validitas diskriminan telah tercapai antara dua konstruk reflektif. Pada tabel di bawah ini hasil uji validitas deskriminan dengan nilai HTMT antar konstruk di bawah 0,9 dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model PLS memenuhi syarat kriteria validitas deskriminan.

Tabel 2. Uji HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

VARIABEL	SC	TC	TP	TL
SC				
TC	0.756			
TP	0.741	0.866		
TL	0.370	0.887	0.786	

Berdasarkan data korelasi antar variabel yang telah disajikan, setiap konstruk memiliki nilai HTMT dibawah 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel, seperti Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah, Komitmen Guru, dan Kinerja Guru, telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu membedakan secara jelas antara satu konstruk dengan konstruk lainnya.

2) Uji Internal Konsisten Reliabilitas

Ghozali (2021) menegaskan bahwa nilai yang digunakan dalam reliabilitas komposit dan alpha Cronbach harus melebihi 0,7. Dalam penelitian pengembangan, faktor pemuatan yang melebihi 0,6 dianggap dapat diterima; dengan demikian, reliabilitas komposit dan nilai alpha Cronbach yang buruk masih dapat diterima, asalkan validitas konvergen dan diskriminan terpenuhi. Berikut hasil uji

reliabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Komposit Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Valid/Reliability
TL	0,705	0,715	Reliabel.
TP	0,823	0,838.	Reliabel.
SC	0,763	0,774	Reliabel
TC	0,769	0,798	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table di atas, nilai composite reliability untuk setiap variabel melebihi 0,7. Variabel kinerja guru (TP), memiliki nilai tertinggi (0,838), sementara variabel Kepemimpinan Transformasional (TL), memiliki nilai terendah (0,705). Ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dianggap reliabel.

3. Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah dilakukan pengujian outer model, langkah berikutnya adalah melakukan tahap pengujian inner model.

a) Uji Multikolinearitas

Untuk menilai inner model diawali dengan uji mutikolinearitas dengan menggunakan uji Variance Inflation Factor (VIF) yaitu untuk mengukur kolineritas antara indikator formatif, apakah kolineritasnya tinggi atau rendah.. (Ghozali 2021). Hasil uji multikolinearitas <5 menunjukkan hasil yang rendah maka hubungan antar variabel kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru tidak berkorelasi dan tidak ada masalah dalam uji multikolinearitas seperti dibuktikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. Uji VIF

VARIABEL	SC	TC	TP	TL
SC			1.525	
TC			2.502	
TP				
TL	1.000	1.000	1.819	

b) Koefisien Determinasi

Dalam mengukur nilai koefisien determinan, nilai R Square > 0,67 menunjukkan model kuat, 0,33 - 0,67 menunjukkan model yang cukup

(moderat) dan 0,19 - 0,33 menandakan model lemah dalam memprediksi endogen (Ghozali 2021). Hasil analisis pada tabel menunjukkan bahwa nilai R square untuk komitmen guru sebesar 0,612, R- Square budaya sekolah sebesar 0,431, berada pada kategori moderate, R Square kinerja guru sebesar 0,067 berada pada kategori lemah.

Tabel 5. R2 dan R2 Adjusted

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (TP)	0,067	0,034
Budaya Sekolah (SC)	0,431	0,441
Komitmen Guru (TC)	0,612	0,568

4. Nilai Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai *Path Coefficients*, yang berfungsi untuk menilai adanya hubungan antara variabel, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara, khususnya pada variabel laten yang menjadi objek kajian.. Berikut ini disajikan tabel nilai Path Coefficients yang menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Jalur

JALUR	KOEFISIEN JALUR
Budaya Sekolah (SC) -> Kinerja Guru (TP)	0,375
Komitmen Guru (TC) -> Kinerja Guru (TP)	0,278
Kepemimpinan Transformasional (TL) -> Budaya Sekolah (SC)	0,259
Kepemimpinan Transformasional (TL) -> Komitmen Guru (TC)	0,657
Kepemimpinan Transformasional (TL) -> Kinerja Guru (TP)	0,316

Dalam tabel pengujian hipotesis, hasilnya menunjukkan bahwa semua koefisien jalur antar variabel eksogen (Kepemimpinan Transformasional (TL), Budaya Sekolah (SC) dan Komitmen Guru (SC) dan variabel endogen Kinerja Guru bernilai positif.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
Budaya Sekolah (SC) → Kinerja Guru (TP)	H 1 : Budaya Sekolah (SC) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (TP)	0.375	Didukung
Komitmen Guru (TC) → Kinerja Guru (TP)	H 2 : Komitmen Guru(TC) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (TP)	0.278	Didukung
Kepemimpinan Transformasional (TL) → Budaya Sekolah (SC)	H 3 : Kepemimpinan Transformasional (TL) berpengaruh positif terhadap Budaya Sekolah (SC)	0.259	Didukung
Kepemimpinan Transformasional (TL) → Komitmen Guru (TC)	H 4 : Kepemimpinan Transformasional (TL) berpengaruh positif terhadap Komitmen Guru (TC)	0.657	Didukung
Kepemimpinan Transformasional (TL) → Kinerja Guru (TP)	H 5 : Kepemimpinan Transformasional (TL) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (TP)	0.316	Didukung

Hasil koefisien yang diperoleh dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menguji hipotesis untuk membuat kesimpulan dari penelitian ini. Dengan menganalisis besarnya koefisien, kita dapat mengevaluasi sejauh mana variable-variabel yang diteliti berkontribusi terhadap hasil penelitian.

5. Analisis IPMA (Importance Performance Matrix Analysis)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor

utama, yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen guru, dan budaya sekolah. Dari ketiga faktor tersebut, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,596, diikuti oleh budaya sekolah sebesar 0,375, dan komitmen guru sebesar 0,278. Ketiganya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Secara keseluruhan, tingkat kinerja guru berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor sekitar 68. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menekankan bahwa faktor internal seperti komitmen dan motivasi guru, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang kondusif, memiliki peran penting dalam menentukan

kualitas kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya difokuskan pada penguatan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peningkatan komitmen dan motivasi guru, serta pengembangan budaya sekolah yang mendukung kerja profesional dan kolaboratif.



B. Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar XYZ 1 dan XYZ 2 Tomohon dengan melibatkan 30 peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap budaya sekolah (koefisien 0,259), komitmen guru (0,657), dan kinerja guru (0,316), menegaskan pentingnya peran kepala sekolah yang menginspirasi dan memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Yan dan Yuet, 2025). Selain itu, budaya sekolah yang kondusif juga berdampak positif terhadap kinerja guru (0,375), begitu pula komitmen guru yang memengaruhi kinerja secara signifikan (0,278), menandakan bahwa lingkungan sekolah dan loyalitas guru memiliki peranan krusial dalam keberhasilan tugas pendidikan

(Mislia dan Hanafi, 2023; Nainggolan et al., 2020).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SD XYZ 1 dan XYZ 2 Tomohon dengan melibatkan 30 pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap budaya sekolah, kinerja guru, dan komitmen guru di kedua sekolah tersebut. Peningkatan kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan peningkatan budaya sekolah, komitmen guru, dan kualitas kinerja guru, menegaskan peran penting kepala sekolah dalam mempengaruhi aspek-aspek tersebut.

Selain itu, budaya sekolah dan komitmen guru juga terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Budaya sekolah yang kondusif dan komitmen guru yang tinggi turut mendorong peningkatan motivasi, tanggung jawab, dan performa guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan komitmen guru menjadi faktor penting yang saling mendukung untuk mencapai kinerja guru yang optimal di SD XYZ 1 dan XYZ 2 Tomohon.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian saat ini, beberapa rekomendasi berikut dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas sekolah dan menginformasikan penelitian di masa mendatang:

1. Kuesioner penelitian ini bersifat tertutup; oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan melalui konfirmasi melalui wawancara untuk memasukkan umpan balik dan konsep baru dari guru.
2. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel tambahan yang memengaruhi kinerja guru, seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas teknologi informasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Alzoraiki, Mohammed, Abd Rahman Ahmad, Ali Ateeq, and Marwan Milhem.(2024). The Role of Transformational Leadership in Enhancing School Culture and Teaching Performance in Yemeni Public Schools. *Frontiers in Education* 9, no. July,1–11. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1413607>
- Budiaji, Weksi.(2013). The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale.” *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember 2*, no. 2, 127–33.
- Ghozali, Imam. (2021). Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris. 3rd ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Erlangga,
- Hair, Joseph F., G.Tomas Hult, Christian Ringle, and Marko Sarstedt. (2017). A Primer on Partial
- Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oak, CA. Sage Publications.
- Nainggolan Nana Triapnita, Siahn Rotua, Nainggolan Lora Ekana.(2020). Dampak Komitmen
- Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6, 1–12.
- Sirait, Dermawan, Suriansyah, Ngadimun dan Suhaimi. (2021). The Influence of Principal
- Transformational Leadership, Work Culture and Work Environment on Teacher Performance in State Senior High Schools throughout Banjarbaru City. *J Adv Educ Philos* 5, no. 12 , 2523–2223. <https://doi.org/10.36348/jaep.2021.v05i12.004>.
- Minta, Nyarku Kwamena, and Oduro Stephen. (2017). Importance-Performance Matrix Analysis
- (IPMA) of Service Quality and Customer Satisfaction in the Ghanaian Banking Industry. *International Journal of Academic*

- Research in Business and Social Sciences* 7, no. 7, 532–50.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i7/3120>
- Mislia, Mislia, and Ali Hanafi.(2023). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Kependidikan Media* 12, no. 2, 67–76.
<https://doi.org/10.26618/jkm.v12i2.11931>
- Nurjaman, Kadar.(2023). Maintaining Teacher Performance and Motivation: Challenges and Strategies for Human Resource Management in the Education Sector. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 15, no. 2, 2240–50.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.3879>.
- Octaviarnis, Imroatin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9, no. 2, 125–35.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.39475>.
- Saputra Danang, Basuki Ismet, and Setyowati Sri. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran.. Pionir: *Jurnal Pendidikan* vol 10, no. No 2, 13.
- Yan, Lu, and Fanny Kho Chee Yuet. (2025). How Does Principals Transformational Leadership Affect Teachers’ Continuing Professional Development? The Mediating Role of Teachers Innovative Leadership. *Multidisciplinary Science Journal* 7, no. 9
<https://doi.org/10.31893/multiscience.2025441>.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115-118.