

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, ditemukan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sekolah yang memiliki visi dan misi yang jelas, mampu menginspirasi, memberikan keteladanan, serta memperhatikan kebutuhan individu guru, dapat meningkatkan dorongan internal guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang bersifat transformasional terbukti mampu membangun semangat kerja guru secara berkelanjutan dalam lingkungan sekolah berbasis nilai keislaman.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pimpinan tidak hanya berdampak pada aspek psikologis guru, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas, efektivitas, dan profesionalitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab institusional.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi pencapaian target, kualitas kerja, inisiatif pengembangan diri, maupun kemampuan bekerja sama. Motivasi kerja menjadi faktor internal yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas guru.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja.
5. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, adil, memberikan kesempatan untuk berkarya, serta didukung oleh penegakan aturan yang konsisten, terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam membangun rasa aman, nyaman, dan keterikatan guru terhadap organisasi sekolah.
6. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Iklim kerja yang mendukung terciptanya kerja sama, kedisiplinan, dan keadilan mampu mendorong guru untuk bekerja secara optimal, menjaga kualitas kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh sekolah.

7. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja juga memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja guru. Iklim kerja yang kondusif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi kerja terbukti menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini mencakup aspek teoritis, metodologis, dan teknis yang perlu menjadi pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil secara lebih cermat serta sebagai pijakan bagi pengembangan penelitian di masa mendatang. Secara teoritis, meskipun penelitian ini bertumpu pada landasan konseptual yang kuat seperti kepemimpinan transformasional, iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja, pendekatan yang digunakan masih terbatas pada model hubungan linear satu arah. Penelitian ini belum menjangkau kemungkinan adanya hubungan timbal balik maupun dinamika jangka panjang antarvariabel yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi di bidang pendidikan.

Dari sisi metodologi, penggunaan pendekatan kuantitatif dengan desain survei melalui kuisioner membatasi kemampuan penelitian ini dalam menangkap perkembangan temporal atau perubahan persepsi pegawai dari waktu ke waktu. Selain itu, teknik pengumpulan data yang hanya mengandalkan kuesioner tertutup sebagai data utama kurang mampu menggali secara lebih dalam latar belakang motivasional atau konteks personal responden dalam menilai gaya kepemimpinan maupun kinerja mereka. Secara teknis, ruang lingkup penelitian yang terbatas pada organisasi pendidikan tertentu menjadikan generalisasi hasil ke organisasi pendidikan yang lain, harus dilakukan dengan kehati-hatian. Potensi bias sosial juga menjadi tantangan tersendiri, di mana responden mungkin cenderung memberikan penilaian positif terhadap atasan mereka, sehingga memengaruhi objektivitas data. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk pengukuran kepemimpinan tidak hanya dilakukan oleh pegawai yang menjadi bawahan tetapi juga dilakukan dengan *self assesment* dari pimpinan supaya bias yang terjadi dapat direduksi.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menafsirkan hasil penelitian, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan pengembangan dan penyempurnaan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bidang pendidikan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta keterbatasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait maupun bagi penelitian selanjutnya.

5.3.1 Saran Praktis Bagi Pihak Terkait

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator penyelesaian tugas sesuai target pada variabel kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam ketepatan waktu dan ketercapaian target pelaksanaan tugas guru, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun tugas administrasi sekolah.

Sehubungan dengan hal tersebut, pihak Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang disarankan untuk:

1. Pimpinan sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi teladan, memiliki visi yang jelas, memberikan inspirasi, serta membangun komunikasi yang terbuka dengan guru. Selain itu, pimpinan perlu memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru melalui pembinaan, apresiasi, dan dukungan pengembangan profesional agar motivasi kerja guru semakin meningkat di lingkungan kerja yang berbasis nilai Islam.
2. Sekolah perlu meningkatkan program pengembangan motivasi kerja guru. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan atas prestasi guru, kesempatan mengikuti pelatihan dan seminar berkelanjutan,

pengembangan karier, serta pemberian umpan balik yang positif terhadap hasil kerja guru. Dengan motivasi yang tinggi, guru akan lebih optimal dalam menjalankan tugas pembelajaran dan tanggung jawab institusional.

3. Penciptaan iklim kerja yang kondusif harus menjadi prioritas sekolah. Sekolah perlu membangun lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, adil, dan mendukung kerja sama antar guru. Penegakan aturan yang konsisten, komunikasi yang sehat, serta budaya kerja yang saling menghargai dapat meningkatkan rasa aman dan keterikatan guru terhadap organisasi sekolah.
4. Pihak sekolah perlu memperkuat budaya kolaboratif dalam lingkungan kerja. Kegiatan seperti diskusi rutin, rapat evaluasi yang konstruktif, teamwork, dan kegiatan kebersamaan antar guru perlu ditingkatkan agar tercipta hubungan kerja yang positif dan saling mendukung. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru secara berkelanjutan.
5. Kinerja guru perlu didukung melalui evaluasi dan pendampingan yang berkelanjutan. Sekolah disarankan melakukan monitoring dan evaluasi kinerja guru secara berkala disertai dengan pendampingan profesional. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas pembelajaran sebagai penjaminan mutu sekolah.
6. Lembaga pendidikan berbasis nilai keislaman perlu memperkuat pendekatan spiritual dan moral dalam kepemimpinan serta budaya kerja melalui 8 Adab Al Azhar. Nilai-nilai seperti keteladanan, amanah, disiplin, kerja sama, dan

tanggung jawab perlu diinternalisasikan dalam aktivitas sekolah sehari-hari agar motivasi dan kinerja guru tidak hanya berorientasi pada pencapaian kerja, tetapi juga pada pengabdian dan kualitas adab.

7. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja guru. Beberapa variabel yang dapat dikembangkan antara lain kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi guru, komitmen organisasi, maupun kesejahteraan kerja sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

5.3.2 Saran Akademik

Berdasarkan hasil penelitian ini dan merujuk pada kajian teoritis serta penelitian terdahulu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang secara teoretis berpotensi memengaruhi kinerja guru. Beberapa penelitian menyatakan bahwa faktor psikologis dan personal, seperti efikasi diri, etos kerja, serta komitmen organisasi, memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kinerja individu di lingkungan kerja.

Penelitian oleh Widyanigshih et al. (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel efikasi diri sebagai variabel moderasi atau mediasi dalam model penelitian guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja guru.

Selain itu, Yunitasari et al. (2024) menegaskan bahwa etos kerja dan iklim kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel etos kerja atau budaya kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada konteks sekolah yang memiliki karakteristik budaya dan nilai keagamaan yang kuat.

Selanjutnya, merujuk pada Robbins dan Judge (2023), motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan pimpinan. Oleh karena itu, penelitian berikutnya disarankan untuk mengkaji lebih lanjut peran sistem penghargaan dan pengembangan karier guru sebagai variabel independen dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.

Selain pengembangan variabel, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods), yaitu dengan mengombinasikan survei kuantitatif dan wawancara mendalam. Pendekatan ini penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai dinamika kepemimpinan, iklim kerja, dan motivasi guru, sebagaimana disarankan dalam penelitian-penelitian pengembangan perilaku organisasi di bidang pendidikan.

5.3.3 Saran untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka peneliti memiliki saran yang dapat diterapkan oleh penelitian selanjutnya yakni:

1. Penelitian berikutnya dapat memperluas objek tidak hanya pada Al Azhar 56 Malang, tetapi juga pada organisasi pendidikan swasta lain di Malang atau kota besar lain. Dengan demikian, hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antar lembaga.
2. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, misalnya *organizational commitment*, *employee engagement*, atau *psychological well-being*, yang diduga juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Variabel-variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor yang memengaruhi kinerja.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif. Selain kuesioner, data dapat diperoleh melalui wawancara mendalam atau *focus group discussion* dengan pegawai untuk menggali perspektif subjektif mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja.
4. Agar lebih operasional, penelitian mendatang bisa dilakukan secara longitudinal (misalnya selama 1–2 tahun), sehingga dapat melihat dinamika perubahan motivasi kerja dan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, bukan hanya dalam satu kali pengukuran.
5. Penelitian berikutnya dapat memanfaatkan software statistik atau analitik yang lebih mutakhir, seperti AMOS atau LISREL, untuk membandingkan hasil dengan pendekatan PLS-SEM. Hal ini akan memperkaya metodologi dan memperkuat validitas temuan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(1), 7–13.
- Aguswara, W. W., & Rachmadtullah, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Pendidikan Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 11(2), 369–387.
- Ain, F. W., Bukhori, M., & R, W. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 28–42.
- Ali, H. M., Ramdani, A., & Hamidsyukrie. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Propesi Pendidikan*, 1, 163–172. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i1.1192>
- Attamimi, N. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah serta iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Cikande Kabupaten Serang. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(3), 56–67.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22.
- Christy, I. L., & Safira, A. R. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah PGRI Banyuwajuh dalam Melaksanakan Supervisi Pendidikan. *JIEEC (Journal of Islamic Education for Early Childhood)*, 7(1). <https://doi.org/10.30587/jieec.v7i1.9069>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12(213), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 8–16. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1dp0vwx.24>
- Estiyani, S. W., & Hasanah, E. (2022). Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 229–241. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i2.2281>
- Firdaus, K., Naurahanif, R., & Abdullah, M. L. A. S. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi yang Positif: Kajian

- Pustaka. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 5939–5946.
- Gazali, D., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2022). Competence, Motivation, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Sinarmas Pekanbaru Riau Branch. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 26–39. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.86>
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1519>
- Indariani, Badaruddin, & Asniwati. (2023). Pengaruh iklim organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pns badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sidenreng rappang. *Ezenza Journal*, 2(3), 332–254.
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(1), 583–595. <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id>
- Mahler, D., Großschedl, J., & Harms, U. (2018). Does motivation matter? – The relationship between teachers’ self-efficacy and enthusiasm and students’ performance. *PLoS ONE*, 13(11), 1–18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207252>
- Masriani, M., Syarifudin, S., Sain, M., Hasnawati, Mardiah, Munawarah, F., & Bashori. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Provinsi Riau. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 363–377. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1256>
- Mustotiah, Suriansyah, A., & Ahmad, K. I. (2025). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kinerja Guru. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1), 156–177. <https://e-journal.my.id/jsgp/article/view/5357/3540>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(2), 78–89.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & A. Nur Achsanuddin UA. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211–231.

- Purba, R. M., & Hidayat, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Profesional, dan Integrasi Teknologi terhadap Kinerja Guru MGMP IPA SMP di Samarinda. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(4), 4258–4265. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i4.7667>
- Putri, A. A., Hadiyanto, H., Irsyad, I., & Alkadri, H. (2024). Persepsi dan Keinginan Siswa Tentang Iklim Sekolah di SMA Negeri 7 Padang dan SMA Negeri 8 Padang. *Jurnal Family Education*, 4(1), 49–64. <https://doi.org/10.24036/jfe.v4i1.158>
- Putri, N. K. (2024). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Work Engagement Pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jejaring Administrasi Publik*, 16(2), 104–114. <https://doi.org/10.20473/jap.v16i2.53968>
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali - Penida. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3405–3437.
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 45–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson. <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Santiari, L. P., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 34–45.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Sitanggang, D. A., Aulia, N., Silitonga, N. E., Silalahi, H. A., Hrp, U. H., Sihite, M. L., Sembiring, E., Brahmana, B. B. S., & Ratno, S. (2025). Analisis Peran Keterampilan Mengajar Guru dan Fasilitas Belajar dalam Membentuk Motivasi Belajar Siswa Kelas 6 SD Negeri 108084. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(5), 7728–7740.
- Sokolic, D., Croitoru, G., Cosac, N. V., Florea, V. O., & Robesco, A. (2024). The Effect of Leadership Styles on Employee Motivation and Organizational Performance in Public Sector Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 15(29), 53–72. <https://doi.org/10.2478/vjes-2024-0005>
- Sucahyowati, H., & Sutedjo, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement pada PT. Pertamina Trans Kontinental. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 8(2), 54–61. <https://doi.org/10.52475/saintara.v8i2.326>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.

Alfabeta.

- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D (Catatan Ke)*.
- Sulastri, T., & Azmi, S. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Klinik Akupunktur Dr . Felesia Fanty Bandung). *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2).
- Susanto, D., Nugroho, M. A. S., & Sofiati. (2025). Motivasi Kerja: Mampukah Memediasi Peran Iklim Organisasi Terhadap Work Engagement (PT Royal D'Paragon Land). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 5(2), 17–36.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 587–605. <https://doi.org/10.29252/jmdp.33.1.3>
- Suwarto Suwarto, Hendrik Hendrik, & Rika Amelia. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Cabang Kolaka. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 313–322. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1930>
- Tambingon, H. N. (2018). The Influence of Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation on the Performance of Certified Teachers at SMA Negeri Kotamobagu, North Sulawesi, Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(3), 357–365. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8248>
- Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869>
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Tuerah, R. M. S., Jacob, N. D., Kaunang, I. F., & Liando, F. F. (2023). Peningkatan manajemen persekolahan melalui kinerj guru pada SMP Negeri 2 Manado. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Reseach*, 4330(4341), 4330–4341.
- Veliando, M., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 407–416. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>
- Wardani, M. T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMPN 38 Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 2(2), 47–64.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widita, M., & Ristianawati, Y. (2025). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mustika Jaya Lestari). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(1), 403–412.
- Widyanigshih, M., Haryani, S., & Szzzzdugi. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 45–56.
- Yohana, Ridho, F., & Malik. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3(1), 89–100.
- Yuliana, Y., Susi Lawati, Maryanto, & Amir Mahmud. (2025). Kinerja Guru dalam Rangka Menghasilkan Lulusan yang Unggul Kompetitif di SDN 212 Kota Palembang. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 453–460. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v4i2.5275>
- Yunita, N., Hartanto, H., Daud, I., & Shalahuddin, A. (2025). Pengaruh Locus of Control dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. Soedarso. *ECo-Buss: Economics and Business*, 8(1), 193–207. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2471>
- Yunitasari, M. A. ., Agung, A. A. ., & Yudana, I. M. (2024). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. *Edukasia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 2641–2652. <https://jurnaledukasia.org>
- Zaeni, R. A., Mustofa, K., Cholid, N., & Saputra, I. A. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Wahana Islamika: Jurnal Studi Keislaman*, 11(1), 40–53. <https://doi.org/10.28944/afkar.v2i2.93>