

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Oleh :

Lailatusolihah<sup>1)</sup>, Munirul Abidin<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Pascasarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

<sup>1</sup>email: lailatusolihah06@gmail.com

<sup>2</sup>email: munirul@bio.uin-malang.ac.id

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 20 Juni 2025

Revisi, 10 Juli 2025

Diterima, 7 Agustus 2025

Publish, 15 September 2025

#### Kata Kunci :

Kepemimpinan Transformasional,  
Kinerja Guru,  
Komitmen Organisasi.

### ABSTRAK

Penelitian ini dirancang untuk secara komprehensif menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, sekaligus mempertimbangkan peran mediasi potensial dari komitmen organisasi. Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 38 guru di SD Negeri 3 Rejoagung, Jombang. Analisis data menggunakan teknik *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), sebuah metode multivariat generasi kedua yang efektif menangani model kausal kompleks antar konstruk laten. Hasil studi ini secara definitif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga mengungkapkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, serta komitmen organisasi sendiri terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, uji mediasi mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki peran signifikan dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Temuan ini menyoroti dominansi pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan kinerja guru, dibandingkan dengan jalur pengaruh tidak langsung melalui mediasi. Secara keseluruhan, hasil studi ini secara tegas menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan inspiratif di lingkungan sekolah dasar.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



### Corresponding Author:

Nama: Lailatusolihah

Afiliasi: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: lailatusolihah06@gmail.com

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, yang ditentukan oleh tingkat kompetensi, pengalaman kerja, komitmen, serta pemanfaatan waktu secara efektif. (Fauzan et al. 2023). Kinerja merupakan hasil dari interaksi tiga faktor utama, yaitu kapabilitas dan minat individu terhadap pekerjaan, pemahaman serta penerimaan terhadap penjelasan mengenai tugas dan peran yang didelegasikan, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Kinerja guru berperan penting

dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, karena secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan institusi. Sebagai tolok ukur proses pembelajaran, kualitas kinerja guru menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas lembaga pendidikan.

Kinerja guru merupakan kinerja seseorang yang diukur dengan tingkat profesionalisme dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran secara sistematis dan efektif (Yulianti 2022). Kinerja bisa dikatakan baik dan memuaskan apabila mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Barnawi 2022) Kinerja

guru merupakan tolok ukur pencapaian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan, dalam kurun waktu tertentu guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Adapun menurut (Barnawi 2022) indikator kinerja guru yaitu: 1) Penilaian kinerja guru mata pelajaran atau guru kelas, mencakup aspek-aspek pelaksanaan proses pembelajaran, meliputi kegiatan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi serta penilaian hasil belajar, analisis terhadap hasil penilaian, dan pelaksanaan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi, yang semuanya dijalankan dalam kerangka penerapan empat domain kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, 2) Penilaian kinerja guru Bimbingan dan Konseling (BK) atau konselor, mencakup proses perencanaan dan pelaksanaan layanan bimbingan, evaluasi dan penilaian hasil layanan, analisis hasil evaluasi, serta pelaksanaan tindak lanjut sebagai bagian dari proses pembimbingan secara menyeluruh, 3) Kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas tambahan merujuk pada pelaksanaan tanggung jawab tambahan yang sejalan dengan fungsi dan peran institusi pendidikan, baik di tingkat sekolah maupun madrasah.

Lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk menjaga keberlangsungan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga harus mampu mengembangkan serta memaksimalkan potensi para guru guna mencapai tingkat kinerja yang optimal. Salah satu faktor kunci yang mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada peningkatan motivasi,

pemberian inspirasi, dan peningkatan kinerja individu melalui penyampaian visi yang jelas serta penanaman nilai-nilai yang kuat. (Gunawan 2025). Teori kepemimpinan dikenalkan pertama kali oleh James MacGregor Burns dan dikembangkan oleh (Bass 1985). Teori ini menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan memberikan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. epemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memengaruhi guru melalui pengembangan sumber daya manusia, serta ditandai dengan adanya kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin (Rumanti 2022). Adapun menurut (Kartono 2016) Gaya kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator kunci. Indikator-indikator ini mencakup: 1) Pengambilan Keputusan: Kapabilitas dalam membuat keputusan yang strategis dan tepat, 2) Motivasi: Kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong kinerja bawahan, 3) Komunikasi Efektif: Keterampilan dalam menyampaikan informasi dan mendengarkan secara jelas, 4) Kontrol Bawahan:

Kompetensi dalam mengarahkan dan mengawasi kinerja bawahan, 5) Manajemen Emosi: Kebijakan dalam mengelola emosi diri dan orang lain.

Selain kepemimpinan kepala sekolah faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah komitmen, di mana sebagai seorang pendidik, guru harus mampu mendidik siswa dengan tujuan adanya perubahan tingkah laku dan perubahan sikap mental anak didik dalam perkembangan menuju ke arah sesuai tujuan pendidikan. Komitmen menunjukkan keinginan guru untuk tetap bekerja dan berkomitmen terhadap organisasi ataupun kepentingan pendidikan, karena melalui komitmen tersebut bisa membangun perasaan loyalitas guru terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan guru tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya berpeluang meningkatkan kinerja secara optimal, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi

Komitmen organisasi menurut (Busro 2018) Komitmen dapat dimaknai sebagai cerminan kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, yang diwujudkan melalui upaya, tekad, dan keyakinan kuat dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama. Komitmen merupakan pengakuan sutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Adapun menurut (Busro 2018) Indikator komitmen organisasi terdiri atas: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterikatan emosional karyawan yang tercermin dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, loyalitas, serta kesediaan berkorban demi kepentingan organisasi; (2) Komitmen kontinu (*continuance commitment*) yaitu keterikatan yang didasarkan pada pertimbangan untung rugi jika meninggalkan organisasi; dan (3) Komitmen normative (*normative commitment*) yaitu dorongan moral karyawan untuk bekerja dan bertanggung jawab karena merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi.

Penelitian ini tidak hanya melihat apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga bagaimana pengaruh tersebut terjadi melalui peran komitmen organisasi. Ini akan memperkaya pemahaman teoritis tentang jalur pengaruh variabel-variabel tersebut dalam konteks pendidikan. untuk menguji validitas teori kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dalam konteks guru di Indonesia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat mendukung atau bahkan memodifikasi teori yang sudah ada, memberikan kontribusi orisinal pada literatur manajemen pendidikan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan ini

dipilih karena sesuai dengan tujuan utama penelitian, yaitu untuk menguji hubungan antar variabel serta mengidentifikasi pengaruh atau korelasi yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut. Hubungan yang dimaksud dijabarkan ke dalam beberapa rumusan tujuan penelitian, yaitu:

- 1) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepada kinerja guru,
- 2) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepada komitmen organisasi,
- 3) menguji pengaruh komitmen organisasi kepada kinerja guru,
- 4) menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Dalam mengerjakan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar variabel laten. Sebagai metode multivariat generasi kedua, PLS-SEM mampu menangani model kausal yang kompleks antar konstruk laten (Imam Ghazali 2022). Di dalam instrumen penelitian terdapat 3 variabel yang diukur, kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan komitmen organisasi

Untuk menguji kepemimpinan transformasional peneliti menggunakan teori dari (Kartono 2016) yaitu:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan,
- 2) Kemampuan memotivasi,
- 3) Kemampuan komunikasi,
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan,
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi.

Untuk menguji kinerja guru peneliti menggunakan teori dari (Barnawi 2022) yaitu: 1) Penilaian kinerja yang berkaitan dengan proses pembelajaran, 2) Penilaian kinerja dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling, 3) Penilaian terhadap kinerja dalam menjalankan tugas tambahan. Untuk menguji komitmen organisasi peneliti menggunakan teori (Busro 2018) yaitu:

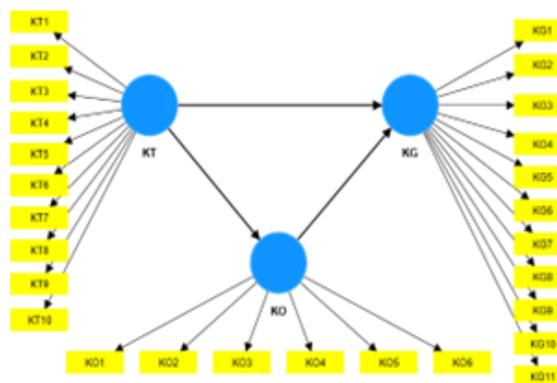
- 1) Komitmen Afektif,
- 2) Komitmen kontinu,
- 3) Komitmen normatif.

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 3 Rejoagung Jombang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan melalui media sosial seperti WhatsApp. Sampel penelitian dari seluruh guru di SD Negeri 3 Rejoagung Jombang. Dalam memilih sampel, peneliti menggunakan metode simple random sampling. Dari hasil penyebaran kuesioner terdapat 38 responden.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

#### 1) Model Penelitian

Model desain penelitian menunjukkan bagaimana hubungan antar variabel dalam penelitian ini dimodelkan. Sebagai berikut:



Gambar 1. Model Desain Penelitian

#### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis outer model yang terdiri dari nilai validitas konvergen yang terlihat pada faktor pemuatan, alpha Cronbach, reliabilitas komposit, dan nilai AVE. Bagian outer loading menunjukkan validitas item per indikator, yang nilainya > 0,70.

Data di bawah menunjukkan ada satu item dengan nilai kurang dari 0,70, seperti KT10. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti biasanya dapat menghapus atau mengganti item tersebut dengan item lain. Namun pada penelitian ini item-item tersebut tetap dipertahankan dengan pertimbangan jika dilihat dari nilai AVE pada setiap variabel nilainya lebih signifikan dari 0,5 dan telah memenuhi syarat karena nilai AVE yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5. Pada kolom nilai AVE terlihat bahwa keempat variabel di atas memiliki nilai AVE pada rentang 0,648 – 0,738 sehingga dianggap telah memenuhi syarat validitas konstruk (Irwan and Adam 2020).

Sementara itu, reliabilitas variabel dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha, nilai rho\_A, dan reliabilitas komposit, dimana diskonto pada ketiga kategori di atas diterima apabila lebih signifikan dari 0,7.

Tabel 1. *Factor loading, Cronbach's alpha, rho\_A, Composite reliability, dan AVE*

Dimension	Factor Loading	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KT1	0.800	0,949	0,950	0,956	0,663
KT2	0.841				
KT3	0.856				
KT4	0.776				
KT5	0.789				
KT6	0.838				
KT7	0.807				
KT8	0.808				
KT9	0.869				
KT10	0.643				
KG1	0.802	0,929	0,948	0,944	0,738
KG2	0.838				
KG3	0.828				
KG4	0.830				
KG5	0.793				
KG6	0.809				
KG7	0.811				
KG8	0.855				
KG9	0.716				
KG10	0.902				
KG11	0.761				
KO1	0.896	0,939	0,945	0,948	0,648
KO2	0.910				
KO3	0.790				
KO4	0.823				
KO5	0.866				
KO6	0.864				

Hasil analisis pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa setiap variabel pada ketiga kategori mempunyai nilai lebih besar dari 0,7, menunjukkan

bahwa mereka memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Nilai alpha Cronbach berkisar antara 0,929 hingga 0,949, melebihi ambang batas 0,70, yang menegaskan reliabilitas. Demikian pula, dari perspektif reliabilitas komposit, nilai-nilai berkisar antara 0,944 hingga 0,956, juga melebihi 0,70, yang selanjutnya menegaskan reliabilitas (Irwan and Adam 2020).

## 2) Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 2. *Path Coefficient* Pengaruh Secara Langsung

Dimensi	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KT -> KG	0.658	0.629	0.139	4.733	0.000
KT -> KO	0.616	0.632	0.135	4.557	0.000
KO -> KG	0.275	0.289	0.128	2.152	0.031

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien jalur sebesar 0,658 dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini menegaskan adanya pengaruh yang signifikan di SD Negeri Rejoagung 3 Jombang. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,616 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SD Negeri 3 Rejoagung Jombang. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,275 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,031. Karena nilai p tersebut berada di bawah batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 3 Rejoagung Jombang.

Tabel 3. Pengaruh Secara Tidak Langsung

Dimensi	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KT -> KO -> KG	0.169	0.184	0.099	1.704	0.088

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,169 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,088. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di SD Negeri 3 Rejoagung Jombang.

### Nilai *R-Square*

Tabel 4. Nilai *R-Square*

Dimensi	R-square	R-square adjusted
KG	0.731	0.715

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,731, Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 3 Rejoagung Jombang. Temuan ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya prediktif yang kuat dengan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen

## PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan keterhubungan antara teori yang digunakan dan hasil empiris, serta selaras dengan temuan-temuan sebelumnya. Penelitian ini juga mengungkap pola perilaku yang dapat diterapkan sebagai solusi atas permasalahan yang diidentifikasi. Adapun pembahasan hasil analisis disajikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Temuan dari pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa model kepemimpinan transformasional punya pengaruh nyata terhadap kinerja para guru di SD Negeri 3 Rejoagung, Jombang, dengan nilai koefisien jalur 0,658 dan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah batas 0,05. Artinya, kepala sekolah yang menerapkan gaya ini berhasil mendorong guru-gurunya bekerja lebih baik, karena ia rutin memberi semangat, memberi masukan dan nasihat, memotivasi pengembangan diri, menegakkan aturan secara konsisten, serta tak segan memberi pujian atau teguran tepat waktu. Dengan dukungan-pendekatan semacam itu, para pendidik pun jadi lebih rajin dan produktif di kelas dan di luar kelas. Temuan ini selaras dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mengangkat topik serupa (Rifa' 2020), (Sugianto 2024), dan (Hasan et al. 2023) hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Analisis statistik menunjukkan kepemimpinan transformasional memberi dampak kuat pada komitmen organisasi, dengan koefisien determinasi 0,616 dan p-value 0,000. Karena p-value jauh lebih kecil dari batas 0,05, dapat disimpulkan pengaruh itu signifikan di SD Negeri 3 Rejoagung Jombang. Artinya, bila kepala sekolah memperlihatkan lebih banyak sikap transformasional, komitmen guru dalam organisasi ini juga meningkat. Komitmen tinggi itu muncul karena tujuan sekolah sejalan dengan nilai pribadi guru, yang selanjutnya mendorong mereka bekerja lebih keras, lebih aktif, dan lebih produktif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang juga menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam membangun komitmen anggota organisasi (Sebastian dan Andri 2024), (Sandra 2022), dan (Febrianto dan Affandi 2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh koefisien jalur sebesar 0,275 dan nilai  $p$  sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja guru di SD Negeri 3 Rejoagung, Jombang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi guru, semakin meningkat pula kinerja mereka. Guru dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung menyelaraskan tujuan dan nilai-nilai institusi dengan nilai-nilai personal mereka, yang pada gilirannya mendorong kepuasan dalam pelaksanaan tanggung jawab profesional. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian terdahulu (Hayati et al. 2020), (Wasito 2021), dan (Ruyani et al. 2021) hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui peran mediasi komitmen organisasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,169 dengan nilai signifikansi ( $p$ -value) sebesar 0,088. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di SD Negeri 3 Rejoagung, Jombang. hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Mailool et al. 2020).

Penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki peran mediasi yang signifikan secara statistik dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Pemimpin memiliki kemampuan secara langsung untuk memberikan arahan dan motivasi kepada guru dengan tenang saat melaksanakan tugasnya. Selain itu, Pemimpin selalu memperhatikan hasil pekerjaannya sehingga guru dapat menjelaskan apa saja yang dibahas sehingga lebih kooperatif dengan SD Negeri 3 Rejoagung Jombang. Dengan demikian, guru akan lebih tekun dalam melaksanakan tugasnya sehingga produktivitasnya akan meningkat.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan beberapa poin penting secara akademik dan formal:

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru: Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif

terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif, ditandai dengan pemberian motivasi, arahan, umpan balik, dan pengakuan, secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja tenaga pendidik.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi: Ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional mampu menumbuhkan loyalitas, keterikatan emosional, serta rasa tanggung jawab yang kuat pada guru terhadap institusi pendidikan tempat mereka mengabdikan diri.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru: Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, sebab mereka menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas profesional.
4. Peran Mediasi Komitmen Organisasi: Meskipun komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Ini menyiratkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru lebih dominan terjadi secara langsung, bukan melalui perantara komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengukuhkan bahwa kepemimpinan transformasional memegang peranan strategis dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah dasar. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional guna menciptakan budaya kerja yang inspiratif, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

### 5. REFERENSI

- Barnawi, Arifin Muhamad Dan. 2022. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Arruz Media.
- Bass, B. .. 1985. *Leadership And Performance*. New York:Free Press.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: Prenamedia Group.
- Fauzan, Ahmad, Zulaspan Tufti, Fajar Pasaribu, And Hasrudy Tanjung.2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi." *Jesya* 6(1):517–34. Doi: 10.36778/Jesya.V6i1.978.

- Febrianto, Khusnul Khuluq, And Ghozali Rusyid Affandi. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pelajar Islam Indonesia." 6(3):493–508. Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.21070/Ups.3162](http://Dx.Doi.Org/10.21070/Ups.3162).
- Gunawan, Ketut. 2025. "Jurnal Ilmu Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai." 11(1978):847–57. <https://Creativecommons.Org/Licenses/By/4.0/>.
- Hasan, Nasib Rianto, Irwan Yantu, Andi Juanna, And Rezkianwan Tantawi. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 5 Kota Gorontalo." *Jambura (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)* 6(2):962–69. Doi: [Http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb](http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb)
- Hayati, Rita, Yasir Arafat, And Artanti Puspita Sari. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5(2):100. Doi: 10.31851/Jmksp.V5i2.3753.
- Imam Ghozali, Latan Hengky. 2022. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smartpls 2.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan, And Khaeryna Adam. 2020. "Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya." *Teknosains* 9(1):53–68.
- Kartono. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Mailool, Jefri, Badrun Kartowagiran, Tri Hartiti Retnowati, Sri Wening, And Himawan Putranta. 2020. "The Effects Of Principal's Decision- Making, Organizational Commitment And School Climate On Teacher Performance In Vocational High School Based On Teacher Perceptions." *European Journal Of Educational Research* 9(4):1675–87. Doi: 10.12973/Eu-Jer.9.4.1675.
- Rifa', Asep Ahmad. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru." *Indonesian Journal Off Education Management & Administration Review* 4( ):159–66. Doi: 10.4321/Ijemar.V4i1.4379
- Rumanti, Sri. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Negeri Di Kabupaten Balangan." 7(3):1034–48. Doi: <https://Doi.Org/10.30605/Jsgp.7.3.2024.4318>.
- Ruyani, Indra, Sri Langgeng Ratnasari, And Ervin Nora Susanti. 2021. "The Effect Of Organizational Commitment, School Leadership, Organizational Culture And Compensation On Teacher Performance." *Dimensi* 10:76–90. Doi: <https://Www.Journal.Unrika.Ac.Id/Index.Php/Jurnaldms>.
- Sandra, Dewi Merlinnia. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Cv. Alfazza Abadi)." *Jurnal Kolaboratif Sains* 5(8):534–44. Doi: 10.56338/Jks.V5i8.2702.
- Sebastian, Ivan, And Seno Andri. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt.East Infinita Indonesia Duri." *Management Studies And Entrepreneurship Journal* 5(2):5569–85. Doi: <https://Doi.Org/10.21154/Sajiem.V2i2.51>.
- Sugianto, Endrik. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Tsaqofah* 4(5):3415–21. Doi: 10.58578/Tsaqofah.V4i5.3291.
- Wasito, Adi. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Kata Kunci." *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4(1):64–73. Doi: <https://Creativecommons.Org/Licenses/By/4.0/>
- Yuliati. 2022. "Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Smk Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang)." *Innovation, Theory & Practice Management Journal Universitas 17 Agustus 1945 Semarang* 1(2):63–78. Doi: <https://Jurnal2.Untagsmg.Ac.Id/Index.Php%0a>.