

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SE-
KECAMATAN CISAUK KABUPATEN TANGERANG**

P Gunawan¹, Sri Utaminingsih², Nuryati Djihadah³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹prasgunawan71@gmail.com, ²dosen00456@unpam.ac.id,

³dosen00359@unpam.ac.id

ABSTRACT

The principal plays a strategic role as a leader responsible for directing all school resources. This study aims to determine the influence of visionary leadership, organizational culture, and work motivation on teacher performance, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative ex-post facto approach with a causal correlational design. The sampling technique uses cluster sampling, resulting in the selection of three public junior high schools in Cisauk District with a total of 107 teachers. The pilot test aims to determine validity using the Pearson product-moment correlation and the reliability of the instrument. Data collection was conducted through a survey using questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, which was preceded by prerequisite tests. The results show that partially, visionary leadership has a significant effect on teacher performance ($t\text{-value} = 11.110 > t\text{-table} = 1.983$, Sig. $0.000 < 0.05$), organizational culture has a significant effect on teacher performance ($t\text{-value} = 6.629 > t\text{-table} = 1.983$, Sig. $0.000 < 0.05$), and work motivation has a significant effect on teacher performance ($t\text{-value} = 9.730 > t\text{-table} = 1.983$, Sig. $0.000 < 0.05$). Simultaneously, visionary leadership, organizational culture, and work motivation significantly influence teacher performance in public junior high schools in Cisauk District, Tangerang Regency ($F\text{-value} = 222.191 > F\text{-table} = 2.696$, Sig. $0.000 < 0.05$). Therefore, the improvement of teacher performance is not influenced by a single factor alone but is jointly affected by visionary school leadership, a conducive organizational culture, and high teacher work motivation.

Keywords: visionary leadership, organizational culture, work motivation, teacher performance

ABSTRAK

Kepala sekolah memegang peran strategis sebagai pemimpin yang bertanggung jawab mengarahkan seluruh sumber daya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif ex-post facto dengan jenis penelitian

korelasional kausal. Teknik sampling menggunakan metode cluster sampling sehingga ditetapkan tiga SMP negeri se-Kecamatan Cisauk dengan jumlah guru sebesar 107 orang. Pilot test bertujuan untuk mengetahui validitas menggunakan produk momen Pearson dan reliabilitas instrumen. Teknik pengambilan data dengan survei menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang sebelumnya diujikan dahulu dengan uji prasyarat. Hasil penelitian didapatkan secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 11.110 > t_{tabel} = 1.983$, Sig. $0.000 < 0.05$), budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 6.629 > t_{tabel} = 1.983$, Sig. $0.000 < 0.05$), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 9.730 > t_{tabel} = 1.983$, Sig. $0.000 < 0.05$), serta secara simultan kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang ($F_{hitung} = 222.191 > F_{tabel} = 2.696$, Sig. $0.000 < 0.05$). Sehingga, peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, budaya organisasi yang kondusif, serta motivasi kerja guru yang tinggi.

Kata Kunci: kepemimpinan visioner, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja guru

A. Pendahuluan

Penyelenggaraan pendidikan di jenjang sekolah menengah pertama menuntut adanya pengelolaan yang profesional, sistematis, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan (Rosidin et al., 2025). Kepala sekolah memegang peran strategis sebagai pemimpin yang bertanggung jawab mengarahkan seluruh sumber daya sekolah, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Badrudin et al., 2024; Chasbullah & Rindaningsih, 2024). Peran kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap pengembangan profesional

guru dengan menyediakan umpan balik yang objektif dan arahan yang konstruktif (Agusalim et al., 2025). Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dituntut mampu menjalankan fungsi administratif, tetapi juga diharapkan memiliki visi yang jelas serta kemampuan menggerakkan dan menginspirasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan (Sunarto et al., 2020; Wahidin & Episiyasi, 2025).

Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan diselenggarakan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang

memungkinkan siswa mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Amanat tersebut mengisyaratkan pentingnya kepala sekolah dalam menerjemahkan visi pendidikan ke dalam kebijakan, budaya kerja, dan praktik pembelajaran di sekolah (Nor & Suriansyah, 2024). Untuk menjalankan visi tersebut, dibutuhkan gaya kepemimpinan agar kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkannya (E. Handayani et al., 2021; Pamuji & Aditya, 2026), salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner merupakan faktor penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan secara efektif karena mencakup kemampuan pemimpin dalam memiliki visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan pendidikan serta menerjemahkan ke dalam strategi yang dapat diimplementasikan (Candrasari et al., 2023; Rachman et al., 2023).

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam merumuskan dan mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, kredibel, dan menarik guna

mendorong pertumbuhan serta perbaikan berkelanjutan (Makhrus et al., 2022). Visi memiliki beberapa kekuatan, diantaranya visi yang benar akan menghasilkan komitmen dan memberi motivasi pada orang-orang dalam organisasi, dapat memberikan arti kehidupan bagi bawahannya, menentukan standar-standar keberhasilan, dan visi yang benar mampu menjembatani masa sekarang dan masa depan (Nanus, 1992). Kepemimpinan visioner juga merupakan aktivitas pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk menciptakan visi yang realistis, kredibel, dan menarik serta konsisten mewujudkannya demi perubahan yang lebih baik (Widodo et al., 2023).

Salah satu implikasi dari belum optimalnya peran kepemimpinan visioner adalah lemahnya pembentukan budaya organisasi sekolah. Padahal, kepemimpinan visioner idealnya menjadi penggerak utama dalam membangun budaya organisasi yang positif serta meningkatkan motivasi kerja guru (Sunarni & Sultoni, 2023). Handayani dan Rasyid (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman perilaku

seluruh warga sekolah. Budaya organisasi dapat menjadi fondasi yang memengaruhi dari dimensi organisasi, seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, hingga kualitas layanan pendidikan (Naylor, 2025). Budaya organisasi yang kuat dan kondusif akan menciptakan kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, serta partisipasi aktif guru dalam kegiatan sekolah (Nasution et al., 2025). Sebaliknya, ketika budaya organisasi tidak terbentuk secara konsisten, lingkungan kerja menjadi kurang terarah dan kurang mendukung produktivitas guru (Prayoga & Yuniati, 2019). Beberapa temuan penelitian menunjukkan adanya keberpengaruhan budaya organisasi terhadap kinerja guru (Fatchurrohman & Aisyanti, 2022; Hamzah & Sarwoko, 2020; T. Handayani & Rasyid, 2015; Huda, 2021; Purwoko, 2018; Putra et al., 2019; Setiyaningsih et al., 2025; Sunarni & Sultoni, 2023).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa guru SMP di Kecamatan Cisauk menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah belum terbentuk secara kuat dan kondusif, yang ditunjukkan sebesar 58.8% guru masih tergolong dalam kategori rendah. Kondisi ini tercermin

dari masih lemahnya kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan sekolah, serta rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan organisasi. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai dan norma organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja guru, sehingga menghambat terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Temuan tersebut didukung bahwa terdapat indikasi budaya organisasi yang belum kondusif di beberapa SMA/SMK Palembang yang tercermin dari ketidakdisiplinan waktu kehadiran guru, keterlambatan penyelesaian tugas akademik, serta kecenderungan pembelajaran yang lebih berorientasi pada pemberian dibanding pengajaran langsung (Sari et al., 2021).

Budaya organisasi yang kurang kondusif tersebut berdampak langsung pada motivasi kerja guru (Setiyaningsih et al., 2025). Guru cenderung kehilangan rasa memiliki terhadap organisasi sekolah dan menurunnya tanggung jawab profesional ketika nilai, norma, dan kebiasaan kerja tidak berjalan secara konsisten (Kachchhap & Horo, 2021). Kondisi ini menyebabkan motivasi kerja guru melemah, karena guru tidak

merasakan dukungan lingkungan kerja yang mendorong semangat, inisiatif, dan komitmen dalam melaksanakan tugas (Nzulwa, 2014). Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu (Sunarni & Sultoni, 2023). Motivasi kerja adalah dorongan internal dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab (Anwar et al., 2021).

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, berupa sikap dan nilai individu serta faktor eksternal seperti gaji, penilaian kinerja, dan kebijakan birokrasi sekolah (Kongcharoen et al., 2019). Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru (Ateş & Yilmaz, 2018), seperti pemenuhan standar kerja, meningkatkan kreativitas dan keaktifan pembelajaran, serta menghasilkan prestasi yang optimal (Suratman et al., 2020). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang maksimal dapat mewujudkan kinerja guru optimal dan meningkat (Dias et al., 2021; Jati et al., 2022; Suratman et al., 2020; Tamba et al., 2025).

Berdasarkan hasil analisis awal menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk belum berkembang secara optimal, yang ditunjukkan sebesar 76.5% dan tergolong rendah. Sebagian besar guru memperlihatkan rendahnya semangat kerja dalam menghadapi tantangan pembelajaran, baik yang berkaitan dengan tuntutan kurikulum, kompleksitas karakter siswa, maupun beban tugas profesional. Rendahnya motivasi kerja menjadi persoalan penting, karena motivasi merupakan penggerak utama yang menentukan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Anwar et al., 2021). Guru yang tidak termotivasi otomatis akan sulit memotivasi siswanya (Sajid et al., 2018). Menurut teori *self-determination*, guru dapat merasa dirinya kompeten, namun motivasi mereka dalam melaksanakan tugas dapat berbeda, yaitu ada yang bekerja karena memahami dan memaknai nilai pekerjaannya secara personal, sementara yang lain melaksanakan tugas karena adanya tekanan atau imbalan eksternal (Fernet et al., 2008).

Kinerja guru yang rendah diakibatkan oleh adanya indikasi hambatan atau ketidakmampuan

dalam mengaktualisasi kompetensi profesionalnya, sehingga kualitas pelajaran yang diberikan menjadi rendah (Mahulae et al., 2020). Pemahaman kurikulum dapat menentukan kinerja guru (Supardi, 2014), terutama kurikulum yang sering berubah-ubah. Namun demikian, hasil studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa kinerja guru SMP di Kecamatan Cisauk rendah, yakni sebesar 58.8%. Hal tersebut dikarenakan masih adanya kendala dalam penguasaan materi, inovasi pembelajaran, serta pelaksanaan penilaian hasil belajar, yang mengindikasikan bahwa kinerja guru belum berada pada tingkat yang diharapkan.

Kinerja guru yang belum optimal tersebut tidak dapat dipahami sebagai persoalan individual semata, melainkan sebagai hasil interaksi berbagai faktor manajerial di sekolah (Pianda, 2018). Lemahnya budaya organisasi dan rendahnya motivasi kerja guru menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial. Sebaliknya, diperlukan pendekatan yang menyeluruh dengan memperhatikan keterkaitan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya

organisasi, dan motivasi kerja guru sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen pendidikan (Lellya, 2025). Selain itu, tanpa kepemimpinan visioner yang kuat, berbagai upaya peningkatan kinerja guru berisiko tidak berkelanjutan (Pamuji & Aditya, 2026).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji kinerja guru di berbagai jenjang sekolah (Dias et al., 2021; Jati et al., 2022; Purwoko, 2018; Simatupang et al., 2024; Sunarto et al., 2020; Tamba et al., 2025). Selain itu, telah terdapat kajian terdahulu mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru (Candra et al., 2019; Hamzah & Sarwoko, 2020; T. Handayani & Rasyid, 2015; Manik & Bustomi, 2011; Putra et al., 2019). Hamzah dan Sarwoko (Hamzah & Sarwoko, 2020) dan Manik (Manik & Bustomi, 2011) berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah secara umum tingkat SMP. Handayani & Rayid (T. Handayani & Rasyid, 2015) berfokus pada kepemimpinan partisipatif tingkat SMA. Candra et al. (Candra et al., 2019) berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMP, sedangkan Putra et al. (Putra et al., 2019) pada tingkat SMK. Hamzah

dan Sarwoko (Hamzah & Sarwoko, 2020) berfokus pada kepemimpinan secara umum tingkat SMP.

Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat adanya kebutuhan untuk melakukan kajian empiris yang mengintegrasikan kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebagai faktor-faktor simultan yang memengaruhi kinerja guru. Kajian ini penting untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai dinamika manajerial di sekolah sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan kepemimpinan visioner, pembentukan budaya organisasi yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berupa angka hasil pengukuran melalui angket, sehingga dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Creswell & Creswell, 2023). Pendekatan kuantitatif dipilih agar hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara objektif dan terukur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional kausal (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sekaligus pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Fadillah et al., 2024). Dalam penelitian ini, kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja diposisikan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP di Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang yang berjumlah 155 orang, tersebar pada 8 SMP yang terdiri dari 5 SMP swasta dan 3 SMP negeri.

Mengingat populasi tersebar pada beberapa sekolah yang secara alami membentuk kelompok, maka teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *cluster sampling*. Dalam penelitian ini, sekolah diperlakukan sebagai unit *cluster*, sedangkan guru merupakan anggota *cluster* tersebut. Peneliti menetapkan 3 (tiga) SMP negeri di Kecamatan Cisauk sebagai cluster penelitian. Pemilihan SMP negeri didasarkan pada pertimbangan keseragaman sistem pengelolaan sekolah,

kebijakan organisasi, serta karakteristik kepegawaian guru, sehingga diharapkan dapat meminimalkan perbedaan karakteristik kelembagaan yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian, karena jumlah guru pada tiga SMP Negeri tersebut relatif terjangkau. Berikut merupakan sampel penelitian ini.

Tabel 3. 1 SMP Negeri di Kecamatan Cisauk

No	Nama Sekolah	Akreditasi	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Cisauk	A	37
2	SMP Negeri 2 Cisauk	B	28
3	SMP Negeri 3 Cisauk	A	42
Total keseluruhan			107

Terdapat 107 guru yang ada di SMP negeri di Kecamatan Cisauk. Dengan demikian, seluruh anggota cluster dijadikan sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan instrumen berupa angket/kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif inferensial, dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya

organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Cisauk. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, serta analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan yang dianalisis menggunakan bantuan software SPSS 26.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria syarat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) sehingga hasil yang diperoleh baik (Ghozali, 2022). Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS. Uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedasitas, dan uji multikolinearitas yang akan dijabarkan berikut ini.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa nilai residual berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian ini dengan Kolmogorv-Smirnov, dengan ketentuan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig. $\geq$

0.05 (Ghozali, 2022). Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Nilai <i>Statistic</i>	Nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
0.63	0.200

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.1 diperoleh nilai *statistic* sebesar 0.98 dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 (≥ 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik selanjutnya.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai *Sig. deviation from linearity* ≥ 0.05 dan *linearity* < 0.05 (Ghozali, 2022). Adapun hasil uji linearitas sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai <i>Sig. Deviation from Linearity</i>
Kinerja guru*kepemimpinan visioner	0.657

Kinerja guru*budaya organisasi	0.987
Kinerja guru*motivasi kerja	0.348

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.2, diketahui bahwa hubungan antara kepemimpinan visioner dengan kinerja guru memiliki *Sig. linearity* sebesar 0.000 (< 0.05) dan *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.657 (≥ 0.05). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan visioner dan kinerja guru bersifat linear.

Selanjutnya, hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru memiliki *Sig. linearity* sebesar 0.000 (< 0.05) dan *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.987 (≥ 0.05). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru bersifat linear.

Adapun hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki *Sig. linearity* sebesar 0.000 (< 0.05) dan *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.348 (≥ 0.05). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru bersifat linear.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki hubungan linear dengan variabel

kinerja guru, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi regresi sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik selanjutnya.

c. Hasil Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas dilakukan dengan uji Glejser, dimana kriteria keputusan tidak mengalami heteroskedasitas apabila nilai Sig. ≥ 0.05 (Ghozali, 2022). Adapun hasil uji heteroskedasitas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Nilai Sig.
Kepemimpinan Visioner	0.574
Budaya Organisasi	0.257
Motivasi Kerja	0.500

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji pada Tabel diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan visioner sebesar 0.574, budaya organisasi sebesar 0.257, dan motivasi kerja sebesar 0.500. Ketiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas dalam model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homogen, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedasitas

dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel bebas dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2022). Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat pada *Coefficients* sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Kepemimpinan Visioner	0.643	1.555
Budaya Organisasi	0.640	1.563
Motivasi Kerja	0.848	1.179

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 4.4, diketahui bahwa variabel kepemimpinan visioner memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.643 dan VIF sebesar 1.555. Variabel budaya organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.640 dan VIF sebesar 1.563, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.848 dan VIF sebesar 1.179.

Seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Adapun hasil regresi dilihat pada *output* SPSS bagian *Coefficients*.

Tabel 4. 5 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
Constant	2.572	5.597	
Kepemimpinan visioner	0.371	0.033	0.499
Budaya organisasi	0.254	0.038	0.299
Motivasi kerja	0.364	0.037	0.381

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.5 diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.572 + 0.371X_1 + 0.254X_2 + 0.364X_3$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna dengan konstanta sebesar 2.572 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja guru sebesar 2.572. Pada koefisien regresi kepemimpinan visioner sebesar 0.371 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan visioner sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.371, dengan asumsi variabel lain tetap. Pada koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.254, dengan asumsi variabel lain tetap. Pada koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.364 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan

meningkatkan kinerja guru sebesar 0.364, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan visioner kepala sekolah, semakin kuat budaya organisasi di sekolah, serta semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Selain itu, berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta) diketahui bahwa variabel kepemimpinan visioner memiliki nilai beta sebesar 0.499, yang merupakan nilai terbesar dibandingkan dengan budaya organisasi sebesar 0.299 dan motivasi kerja sebesar 0.381. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial menggunakan uji t dan uji simultan menggunakan uji F, yang akan dijabarkan berikut ini.

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 . Kriteria keputusannya yaitu apabila nilai $Sig. \leq 0.05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($=1.983$), maka hipotesis penelitian diterima, sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil dari uji parsial yang dilihat dari *output Coefficients*.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai Sig.
Kepemimpinan Visioner	11.110	0.000
Budaya Organisasi	6.629	0.000
Motivasi Kerja	9.730	0.000

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11.110 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.110 > 1.983$) dan nilai $Sig. < 0.05$, sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.629 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} >$

t_{tabel} ($6.629 > 1.983$) dan nilai Sig. < 0.05 , sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.730 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9.730 > 1.983$) dan nilai Sig. < 0.05 , sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Cisauk (H_4). Hipotesis penelitian diterima apabila nilai Sig. ≤ 0.05 atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($=2.696$). Berikut hasil dari uji simultan yang dilihat dari output ANOVA.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Nilai F	Nilai Sig.
222.191	0.000

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 222.191 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. nilai tersebut menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($222.191 > 2.696$) dan nilai Sig. < 0.05 , sehingga H_4 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, budaya organisasi yang kondusif, serta motivasi kerja guru yang tinggi.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R^2 merepresentasikan persentasi variasi kinerja guru yang dapat diterangkan oleh ketiga variabel independen tersebut. Berikut hasil dari uji simultan yang dilihat dari *output Model Summary*, yaitu:

Tabel 4. 8 Hasil Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the estimate
0.931	0.866	0.862	4.508

Sumber: SPSS, data diolah 2026

Pada Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.866. Hal ini menunjukkan bahwa 86.6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya, 13.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai *Adjusted R²* sebesar 0.862 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model, kemampuan ketiga variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja guru tetap berada pada kategori yang sangat kuat dan stabil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelas yang tinggi dalam menjelaskan kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten

Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang yang dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 11.110 ($> t_{tabel} = 1.983$) dengan nilai Sig. 0.000 (< 0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepala sekolah dalam merumuskan visi, mengarahkan tujuan strategis, serta menginspirasi guru dalam menjalankan tugas, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan tanggung jawab profesionalnya.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang yang dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 6.629 ($> t_{tabel} = 1.983$) dengan nilai Sig. 0.000 (< 0.05). Budaya organisasi yang positif dan kondusif terbukti mampu mendorong

peningkatan kinerja guru. Nilai-nilai kerja yang kuat, kerja sama yang baik, serta komitmen bersama dalam lingkungan sekolah menjadi faktor yang mendukung terciptanya kinerja guru yang lebih optimal.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} sebesar 9.730 ($> t_{tabel} = 1.983$) dengan nilai Sig. 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab dan berupaya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya.
4. Kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang yang

dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 222.191 ($> F_{tabel} = 2.696$) dengan nilai Sig. 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, budaya organisasi yang kondusif, serta motivasi kerja guru yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, Saleh, R., Riniati, W. O., & Yusnan, M. (2025). Implementation of Principal Competence in Educational Resource Management. *Eduscience Journal*, 12(3), 672–684.
- Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106–118. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i4.397>
- Ateş, H. K., & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary

- School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 184–196.
- Badrudin, Ummah, M., & Ropik, I. (2024). The Leadership Role of The School Principal in Improving management Innovation Learning. *Proceeding of International Conference on Education, Society and Humanity*, 2(4), 884–889.
- Candra, V., Silaban, P., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49–60. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2449>
- Candrasari, R., Yorman, Mayasari, N., Yulia, R., & Lake, F. (2023). Visionary Leadership in Education Management: Leading Toward Optimal Achievement in the Era of Independent Learning. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(3), 451–467.
- Chasbullah, W., & Rindaningsih, I. (2024). The Role of the Principal as a Role Model in Developing Educator and Educational Staff Human Resources. *Academic Journal Research*, 3(1), 19–29. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v3i1.259>
- Creswell, J. ., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th editio). SAGE Publications.
- Dias, T. C., Ratumanan, T. G., & Souisa, T. R. (2021). The Effect of Work Motivation on Teacher Performance. *Technology Reports of Kansai University*, 63(1), 6895–6907. <https://doi.org/10.55208/4zsnc434>
- Fadillah, M. K., Dacholfany, M. I., Tuala, R. P., Winingsih, H., & Marpuah, S. (2024). Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction as Determinants of Teacher Performance. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 5(1), 48–73. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v5i1.821>
- Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru dan Karyawan. *Improvement: Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 136–143.
<https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.13694>
- Fernet, C., Sencal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256–279.
<https://doi.org/10.1177/1069072707305764>
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(48), 41–53.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Teacher Performance Judging from the Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Style. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77–87.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
- Huda, M. (2021). Aktualisasi Budaya Organisasi Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian*, 15(2), 319–346.
- Jati, R. P., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(2), 303–314.
<https://doi.org/10.24176/jpp.v5i2.7997>
- Kachchhap, S. L., & Horo, W. (2021). Factors influencing school teachers' sense of belonging: An empirical evidence. *International Journal of Instruction*, 14(4), 775–790.
<https://doi.org/10.29333/iji.2021.14444a>
- Kongcharoen, J., Onmek, N., Jandang, P., & Wangyisen, S. (2019). Stress and work motivation of primary and secondary school teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 709–

723. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0088>
- Lellya, I. (2025). Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Pendidikan Modern. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, 3(5), 394–406.
- Mahulae, A. V., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2020). Effect of Professionalism and Competence of Teachers on Teacher Performance and Its Impact on Student Learning Outcomes at Harapan Mandiri College. *International Journal of Research and Review*, 7(11), 38–46.
- Makhrus, Sunardi, O., & Retnowati, R. (2022). Increasing Teacher's Creativity through the Development of Organizational Culture, Empowerment and Visionary Leadership of School Principles. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 3(2), 20–34.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. Jossey-Bass.
- Nasution, A. Z. I., Firman, & Nurfarhah. (2025). Budaya Sekolah dalam Penguatan Karakter Disiplin Siswa: Kajian Sistematis tentang Pendekatan dan Implementasinya di Sekolah. *Journal Binagogik*, 12(2), 151–160.
- Naylor, R. (2025). Enacting Transition Pedagogy at a School Level: An Action Research Analysis of Institutional Change Using Schein's Model of Organisational Culture. *Student Success*, 16(3), 93–104.
<https://doi.org/10.63608/ssj.3758>
- Nor, T., & Suriansyah, A. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 256–268.
- Nzulwa, J. (2014). Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance : A Case

- of Public High Schools in Nairobi City. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(3), 60–66.
- Pamuji, S., & Aditya, N. (2026). Strategi Kepemimpinan Visioner dalam Manajemen Pendidikan Upaya Menciptakan Budaya Organisasi Unggul dan Daya Saing Global. *JIMI : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 10–20.
<https://doi.org/10.64845/jimi.v1i2>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 5(1), 54–60.
<https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162.
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). The Effect of Motivation, Training, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teachers at SMK Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1024–1033.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053>
- Rosidin, A., Herawan, E., & Nurdin, D. (2025). Implementing Total Quality Management (TQM) in Education: Enhancing Competitive Advantage and Sustainable Performance in Educational Institutions. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 2289–2301.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i2.6361>
- Sajid, M., Akram, R., Syed, R., & Tahir, N. (2018). Development of

- Teacher Motivation Scale at Secondary Level. *Journal of Research and Reflections*, 12(2), 286–295.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Setiyaningsih, N., Khajar, I., & Nurhidayati, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada SMA Negeri 10 Semarang). *eCo-Fin*, 7(2), 910–924. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2432>
- Simatupang, P., S, C. A., & Sihite, T. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 289–296. <https://doi.org/10.36985/vp7vet72>
- Sunarni, & Sultoni. (2023). Unveiling the Influence of Servant Leadership on Teacher Job Satisfaction: A Study on the Mediating Effects of Work Motivation, Organizational Culture, and Organizational Climate. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(2), 605–617.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). The Influence of Visionary Leadership Style, Competency and Working Discipline on Teacher Performance: A Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2(4), 325–336.
- Supardi. (2014). Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, dan Pemahaman Kurikulum terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(1), 59–73. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i1.133>
- Suratman, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). Does teacher certification promote work motivation and

- teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516–525.
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 7(1), 399–407.
- Wahidin, & Episiasi. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Kuat, Terstruktur, dan Visioner terhadap Peningkatan Prestasi Siswa SMP Negeri 11 Lubuklinggau. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 19(1), 70–78.
- Widodo, W., Gustari, I., & Permana, R. (2023). A Mediation Model of the Effect of Visionary Leadership on Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(4), 104–123.