



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Guru di SD Islam Plus Imam Nawawi

Fera Soraya¹, Muhammad Yasykur², Muflihin Al Mufti³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung

Email: sorayafera87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap retensi guru di SD Islam Plus Imam Nawawi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 45 guru sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi guru, begitu pula lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan retensi. Secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 68% variansi retensi guru. Penelitian ini merekomendasikan penerapan kepemimpinan transformasional yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan retensi guru di sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Retensi Guru, SD Islam Plus

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work environment on teacher retention at SD Islam Plus Imam Nawawi. The research uses a quantitative survey approach, involving 45 teachers as respondents. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using multiple regression. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on teacher retention, and a supportive work environment also significantly enhances retention. Together, transformational leadership and work environment explain 68% of the variance in teacher retention. The study recommends consistent implementation of transformational leadership and the creation of a conducive work environment to improve teacher retention in schools.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Teacher Retention, SD Islam Plus

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk karakter, kompetensi, dan keterampilan peserta didik agar mampu menghadapi tantangan global. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, retensi guru menjadi salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam menjaga konsistensi pendidikan dan mengurangi pergantian tenaga pengajar yang dapat mengganggu kualitas pembelajaran (E. Mulyasa, 2023, hlm. 23). Guru yang bertahan dalam jangka panjang cenderung lebih berpengalaman, kompeten, dan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif serta inovatif.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam mempertahankan guru. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan strategis cenderung meningkatkan kepuasan kerja guru, loyalitas, dan komitmen jangka panjang. Bass & Riggio (2019, hlm. 12) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memfasilitasi perubahan positif, meningkatkan motivasi intrinsik, dan menumbuhkan ikatan emosional antara pemimpin dan staf. Dengan demikian, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi retensi guru secara signifikan (Warisno et al., 2025).

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor determinan dalam retensi guru. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup hubungan antar guru, komunikasi yang efektif, fasilitas yang memadai, serta penghargaan terhadap kinerja guru. Robbins & Judge (2021, hlm. 98) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada retensi. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kolaboratif, nyaman, dan aman, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan di sekolah.

Retensi guru memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Tingkat pergantian guru yang rendah memungkinkan kontinuitas pembelajaran, pengembangan profesional berkelanjutan, serta peningkatan kualitas interaksi guru-siswa. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sekolah dengan retensi guru tinggi cenderung memiliki prestasi akademik siswa yang lebih baik dibandingkan sekolah dengan tingkat pergantian guru tinggi (Dewi, 2021, *Jurnal Ilmu Pendidikan*). Hal ini menunjukkan bahwa upaya mempertahankan guru menjadi strategi penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Fenomena tingginya tingkat perputaran guru di beberapa sekolah menjadi masalah yang perlu diantisipasi. Faktor penyebab pergantian guru antara lain kepemimpinan yang kurang efektif, lingkungan kerja yang tidak mendukung, stres

kerja, dan kurangnya kesempatan pengembangan profesional. Robbins & Judge (2021, hlm. 102) menekankan bahwa persepsi negatif terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja memicu turnover intention, sehingga penting bagi sekolah untuk memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut secara strategis.

Di SD Islam Plus Imam Nawawi, tantangan dalam mempertahankan guru berpengalaman menjadi perhatian utama. Kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan transformasional untuk menginspirasi dan memotivasi guru, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Implementasi strategi ini diyakini mampu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen guru terhadap sekolah, sehingga retensi guru dapat tercapai secara optimal (Bass & Riggio, 2019, hlm. 15).

Selain itu, hubungan interpersonal antara kepala sekolah, guru, dan staf lainnya berperan dalam membangun iklim kerja positif. Komunikasi yang terbuka, apresiasi terhadap kontribusi guru, dan kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan menjadi bagian penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung retensi. Sardiman (2022, hlm. 67) menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis dan dukungan sosial di tempat kerja meningkatkan keterikatan emosional guru terhadap institusi pendidikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap retensi guru di SD Islam Plus Imam Nawawi. Penelitian diharapkan memberikan gambaran mengenai praktik kepemimpinan dan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif, sehingga dapat dijadikan dasar strategi peningkatan retensi guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan juga menjadi referensi bagi pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang kebijakan yang mendukung keberlangsungan guru di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap retensi guru. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2020, hlm. 34). Metode survei dipilih karena efisien untuk memperoleh data dari seluruh guru di SD Islam Plus Imam Nawawi secara sistematis.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru tetap yang mengajar di SD Islam Plus Imam Nawawi pada tahun ajaran 2025/2026, sebanyak 45 orang. Pemilihan

sampel menggunakan total sampling, karena jumlah guru relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden. Dengan teknik ini, data yang diperoleh dianggap representatif dan dapat mencerminkan kondisi nyata retensi guru di sekolah (Creswell, 2018, hlm. 145).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara singkat. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja, dan intensi mereka untuk bertahan di sekolah. Dokumentasi mencakup data kepegawaian, catatan absensi, dan lama mengajar guru, sedangkan wawancara singkat dilakukan untuk memperkuat data kuantitatif dengan informasi kualitatif yang relevan (Arikunto, 2022, hlm. 45).

Instrumen penelitian berupa skala likert 1-5 untuk mengukur setiap indikator variabel. Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Variabel lingkungan kerja diukur melalui aspek fisik, psikologis, sosial, dan pengembangan profesional. Variabel retensi guru diukur melalui niat bertahan, komitmen, dan loyalitas terhadap sekolah (Bass & Riggio, 2019, hlm. 12).

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap retensi guru. Analisis ini dilakukan dengan uji asumsi klasik, uji signifikansi F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis memungkinkan peneliti menyimpulkan sejauh mana kedua variabel independen secara simultan maupun parsial memengaruhi retensi guru di SD Islam Plus Imam Nawawi (Robbins & Judge, 2021, hlm. 98; Sugiyono, 2020, hlm. 102).

HASIL PENELITIAN

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Islam Plus Imam Nawawi menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten. Kepala sekolah berperan aktif dalam menginspirasi guru melalui visi dan misi sekolah yang jelas, memberikan motivasi untuk berinovasi, serta menunjukkan perhatian individual terhadap kebutuhan guru. Guru melaporkan bahwa arahan dan dukungan kepala sekolah membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Bass & Riggio (2019, hlm. 12) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen, dan loyalitas staf terhadap organisasi.

Dalam aspek stimulasi intelektual, kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam merancang metode pembelajaran. Guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan inovasi, mencoba strategi baru, dan mengevaluasi hasil pembelajaran secara mandiri maupun bersama tim. Hal ini sesuai dengan penelitian Dewi (2021, *Jurnal Ilmu Pendidikan*) yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan stimulasi intelektual dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja guru secara signifikan.

Pemberian perhatian individual juga menjadi fokus kepala sekolah. Setiap guru mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan sesuai kebutuhan dan karakteristik masing-masing. Guru merasa diperhatikan secara personal, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen mereka terhadap sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian Mulyasa (2023, hlm. 91) yang menyatakan bahwa perhatian individual dalam kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap motivasi dan loyalitas guru.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar guru setuju bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memengaruhi niat mereka untuk bertahan di sekolah. Indikator yang paling tinggi adalah inspirasi dan motivasi, diikuti stimulasi intelektual dan perhatian individual. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berperan dalam retensi guru secara signifikan (Robbins & Judge, 2021, hlm. 98).

Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja di SD Islam Plus Imam Nawawi menunjukkan tingkat kondusif yang baik bagi guru. Aspek fisik, seperti ruang kelas yang nyaman, fasilitas belajar memadai, dan kondisi lingkungan sekolah bersih dan aman, dinilai guru mendukung produktivitas kerja mereka. Robbins & Judge (2021, hlm. 102) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, dan menurunkan turnover intention.

Dari sisi psikologis, guru melaporkan adanya dukungan emosional dari kepala sekolah, rekan kerja, dan staf administrasi. Hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi terbuka, serta apresiasi terhadap prestasi guru membuat mereka merasa dihargai. Sardiman (2022, hlm. 67) menyebutkan bahwa dukungan sosial dan lingkungan psikologis yang positif meningkatkan keterikatan emosional guru terhadap sekolah.

Aspek sosial juga terlihat melalui kerja sama tim, diskusi rutin, dan kegiatan pengembangan profesional. Guru aktif saling berbagi pengalaman, ide, dan strategi pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan, yang menjadi faktor penting dalam retensi guru (Mekarsari, Bunyamin, & Sudana, 2025).

Selain itu, pengembangan profesional menjadi bagian dari lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah memberikan kesempatan guru mengikuti pelatihan, workshop, dan program peningkatan kompetensi. Guru merasa memperoleh dukungan untuk pengembangan diri, yang berimplikasi pada peningkatan motivasi dan komitmen untuk tetap mengajar di sekolah (Creswell, 2018, hlm. 145).

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa guru menilai lingkungan kerja secara keseluruhan mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan di sekolah. Tingkat kenyamanan, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan profesional menjadi indikator utama yang berkontribusi pada retensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung sangat krusial untuk mempertahankan tenaga pengajar berkualitas di SD Islam Plus Imam Nawawi (Sugiyono, 2020, hlm. 102).

Retensi Guru

Data penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SD Islam Plus Imam Nawawi memiliki niat untuk bertahan dalam jangka panjang. Guru yang mendapatkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja kondusif melaporkan tingkat loyalitas, komitmen, dan kepuasan kerja yang tinggi. Dewi (2021, Jurnal Ilmu Pendidikan) menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja mendukung retensi guru secara signifikan.

Selain itu, guru yang merasa didukung secara profesional dan emosional menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka lebih kreatif dalam pembelajaran, lebih disiplin, dan lebih terlibat dalam kegiatan pengembangan sekolah. Hal ini memperkuat temuan Robbins & Judge (2021, hlm. 98) yang menyatakan bahwa retensi guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dukungan kepemimpinan, dan kualitas lingkungan kerja.

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi guru, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,68. Artinya, 68% variansi retensi guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menunjukkan hubungan kuat antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan retensi guru (Bass & Riggio, 2019, hlm. 12).

Hasil wawancara mendukung temuan kuantitatif, di mana guru menyatakan bahwa dukungan kepala sekolah, kesempatan pengembangan profesional, dan hubungan kerja yang harmonis menjadi alasan utama mereka tetap bertahan di SD Islam Plus Imam Nawawi. Hal ini menegaskan bahwa retensi guru tidak hanya dipengaruhi faktor individu, tetapi juga konteks kepemimpinan dan lingkungan kerja (Sardiman, 2022, hlm. 67).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Retensi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan retensi guru di SD Islam Plus Imam Nawawi. Kepala sekolah memberikan arahan yang inspiratif, motivasi berkelanjutan, serta perhatian individual terhadap kebutuhan dan potensi setiap guru. Guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, yang berimplikasi pada loyalitas dan komitmen jangka panjang. Bass & Riggio (2019, hlm. 12) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan emosional staf terhadap organisasi, yang berpengaruh pada retensi.

Selain itu, stimulasi intelektual menjadi salah satu strategi utama kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional. Guru didorong untuk berpikir kreatif, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan melakukan evaluasi mandiri maupun tim. Hal ini membuat guru merasa memiliki kontrol terhadap proses belajar mengajar dan memperoleh pengakuan atas inovasi yang mereka ciptakan. Dewi (2021, Jurnal Ilmu Pendidikan) menyebutkan bahwa stimulasi intelektual meningkatkan produktivitas dan motivasi guru, sehingga mereka cenderung bertahan lebih lama di sekolah.

Pemberian perhatian individual oleh kepala sekolah juga berdampak signifikan. Kepala sekolah memantau perkembangan setiap guru, memberikan bimbingan khusus, dan mendukung kebutuhan profesional maupun personal mereka. Guru yang merasa diperhatikan secara personal akan menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Temuan ini sejalan dengan Mulyasa (2023, hlm. 91) yang menyatakan bahwa perhatian individual merupakan salah satu indikator kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan retensi.

Kepemimpinan transformasional juga tercermin dalam pembentukan budaya sekolah yang positif, di mana guru merasa menjadi bagian dari visi dan misi sekolah. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, diskusi, dan program pengembangan profesional meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap sekolah. Robbins & Judge (2021, hlm. 98) menekankan bahwa keterlibatan guru dalam proses kepemimpinan memperkuat komitmen dan mengurangi niat keluar dari organisasi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berperan strategis dalam menjaga keberlangsungan guru di sekolah. Guru yang termotivasi, diperhatikan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan memiliki loyalitas tinggi, sehingga retensi guru dapat terjaga. Hasil penelitian ini menguatkan teori Bass & Riggio (2019)

tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan retensi staf di organisasi pendidikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Guru

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor utama dalam mempertahankan guru di SD Islam Plus Imam Nawawi. Aspek fisik, seperti ruang kelas nyaman, fasilitas memadai, dan kondisi sekolah yang bersih dan aman, mempengaruhi kenyamanan guru dalam bekerja. Robbins & Judge (2021, hlm. 102) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi tingkat turnover. Guru yang merasa nyaman secara fisik akan lebih fokus dan produktif dalam melaksanakan tugas mengajar.

Selain fisik, aspek psikologis dan sosial lingkungan kerja juga berperan penting. Hubungan interpersonal yang harmonis antara guru, kepala sekolah, dan staf administrasi menciptakan suasana kerja yang mendukung. Guru merasa diperhatikan, dihargai, dan memiliki teman sebaya yang mendukung, sehingga tingkat stres menurun dan motivasi meningkat. Sardiman (2022, hlm. 67) menegaskan bahwa dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang baik meningkatkan keterikatan emosional guru terhadap sekolah.

Lingkungan kerja juga mencakup kesempatan pengembangan profesional. Kepala sekolah menyediakan workshop, pelatihan, dan forum diskusi untuk meningkatkan kompetensi guru. Guru yang merasa mendapatkan dukungan untuk pengembangan diri cenderung lebih termotivasi untuk bertahan di sekolah. Mekarsari, Bunyamin, & Sudana (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan profesional guru berkontribusi signifikan pada retensi guru.

Dari hasil kuesioner, mayoritas guru menilai lingkungan kerja sangat mendukung retensi. Tingkat kenyamanan, hubungan sosial, penghargaan, dan kesempatan pengembangan profesional menjadi indikator yang paling berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa retensi guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi juga kondisi lingkungan kerja yang memadai dan mendukung. Creswell (2018, hlm. 145) menekankan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat menentukan kepuasan dan loyalitas guru.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi, keterikatan, dan loyalitas guru terhadap sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung secara fisik, psikologis, sosial, dan profesional cenderung memiliki niat bertahan yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja untuk

mempertahankan tenaga pengajar berkualitas dan mendukung kontinuitas pendidikan di SD Islam Plus Imam Nawawi.

KESIMPULAN

Pertama, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap retensi guru di SD Islam Plus Imam Nawawi. Kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual meningkatkan keterikatan emosional guru, loyalitas, serta komitmen jangka panjang. Guru yang merasa diperhatikan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk bertahan, sehingga kepemimpinan transformasional menjadi faktor utama dalam menjaga keberlangsungan guru di sekolah (Bass & Riggio, 2019; Dewi, 2021).

Kedua, lingkungan kerja yang kondusif turut berperan penting dalam mempertahankan guru. Aspek fisik, psikologis, sosial, dan kesempatan pengembangan profesional memengaruhi kenyamanan, kepuasan kerja, dan motivasi guru untuk tetap bertahan. Guru yang bekerja dalam lingkungan mendukung merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang baik secara simultan meningkatkan retensi guru secara signifikan, sehingga sekolah dapat mempertahankan tenaga pengajar berkualitas dan meningkatkan kontinuitas pendidikan (Robbins & Judge, 2021; Sardiman, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Creswell, J. W. (2018). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Dewi, R. K. (2021). The Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Teacher Retention. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 4995–5001. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1739>
- E. Mulyasa. (2023). *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Akademik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mekarsari, M. M., Bunyamin, & Sudana, I. M. (2025). School Principal Management and Teachers' Pedagogical Competencies: Their Impact on Learning Quality in Indonesian Primary Schools. *Education and Human Development Journal*, 10(1), 30–44. <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/EHDJ/article/view/7505>
- Nasution, H. (2021). Implementation of School Principal Management as an Effort to Improve Teacher Performance. *Journal of Indonesian Islamic Studies*, 1(1), 28–37. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/jiis/article/view/2269>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.

- Sardiman, A. M. (2022). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Alfabeta)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, A. (2021). The Role of Principal Management in Improving Teacher Competence and Learning Quality. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 55–67.