THE ROLE OF FEMALE LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL SUPPORT IN REDUCING TEACHERS' JOB STRESS TO IMPROVE TEACHING PERFORMANCE IN THE ERA OF RPJPN 2025 (A STUDY AT SMAN 15 MUARO JAMBI)

Nova Triana Hakim[1], Eva Riyani[2], Mulyadi[3], Mohamad Muspawi[4]

[1,2,3,4]*Universitas Jambi*
E-mail : [1]novazanov@gmail.com, [2]evairyani@unja.ac.id, [3]mulyadiahmad@unja.ac.id, [4]mohamad.muspawi@unja.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana kepemimpinan perempuan dan dukungan organisasi berperan dalam mengurangi tingkat stres kerja guru dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja mengajar. Penelitian dilakukan di SMAN 15 Muaro Jambi dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif reflektif. Subjek penelitian terdiri dari 18 informan (15 guru dan 3 tenaga kependidikan). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dokumentasi, dan refleksi peneliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles et al. (1994) tahapan pengurangan data, penyajian, dan ekstraksi makna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang demokratis, empati, dan partisipatif dikombinasikan dengan dukungan organisasi berupa pelatihan, penjadwalan, dan fasilitas pembelajaran mengurangi stres kerja dan memperkuat kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Artikel ini menawarkan model konseptual 'Kepemimpinan Kolaboratif Humanistik' dan menyoroti implikasi kebijakan untuk pengembangan kepemimpinan sekolah yang responsif gender

Keywords : *Female Leadership, Organizational Support, Job Stress, Teaching Performance, RPJPN 2025*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran strategis dalam membangun sumber daya manusia yang berdaya saing global. Dalam konteks implementasi *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045*, peningkatan mutu guru menjadi prioritas utama untuk mewujudkan visi Indonesia Emas. Guru bukan hanya pelaksana kurikulum, tetapi juga agen transformasi pembelajaran yang menentukan mutu lulusan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru di Indonesia masih menghadapi tekanan kerja tinggi akibat beban administrasi, target kinerja, serta adaptasi terhadap kebijakan kurikulum yang dinamis. Kondisi tersebut berdampak pada munculnya stres kerja dan penurunan performa mengajarFairuz & Hadi (2023), Wibowo & Kartika (2022)

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, dan produktif. Berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja guru Hennyta & Sudibjo (2024)Wulan, Subaidah & Rizquha (2023) Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan wanita memiliki karakteristik yang unik dan potensial. Subaidah & Rizquha (2023) menemukan bahwa kepemimpinan wanita yang berlandaskan kemampuan interpersonal dapat meningkatkan *self-awareness* guru, memperkuat komunikasi empatik, dan menumbuhkan budaya kerja kolaboratif. Sementara menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan yang empatik, inklusif, dan demokratis mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan berorientasi pada kesejahteraan guru.

Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan wanita memiliki dimensi afektif yang kuat, yakni kepekaan terhadap kebutuhan emosional bawahan. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kepercayaan dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan Sari (2022) ,kepala sekolah yang memiliki keterampilan komunikasi yang kuat dapat menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas pengajaran, dan pada akhirnya memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa.

Selain kepemimpinan, dukungan organisasi juga menjadi elemen penting dalam menjaga keseimbangan psikologis dan profesionalisme guru. Teori *Perceived Organizational Support* menegaskan bahwa individu yang merasa diperhatikan dan dihargai oleh institusinya akan menunjukkan komitmen dan performa kerja yang lebih Riset terkini olehRusniati & Prijanto (2024) menegaskan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi yang positif berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja guru. Dukungan tersebut mencakup penyediaan pelatihan profesional, pembagian beban kerja yang wajar, serta kebijakan penghargaan atas prestasi. Penelitian Fairuz & Hadi (2023)bahkan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan tingkat *burnout* guru melalui Fairuz & Hadi (2023)peningkatan kepuasan kerja.

Menurut (Djellal ameur Nezha & Hamame Soraya, 2024) Empati memainkan peran penting dalam kepemimpinan perempuan. Manajer wanita dengan tingkat empati yang tinggi cenderung menumbuhkan hubungan interpersonal yang positif dalam tim mereka. Hubungan positif ini dikaitkan dengan kolaborasi yang lebih baik, kepuasan karyawan yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, hal ini dapat mendukung gagasan bahwa empati adalah elemen penting dari kepemimpinan perempuan dan dapat berkontribusi secara signifikan pada kesuksesan organisasi. Akan Tetapi, sebagian besar penelitian terdahulu masih menelaah kedua variabel tersebut secara terpisah. Sebagian besar fokus pada kepemimpinan wanita di lembaga pendidikan tinggi atau organisasi non-sekolah , sementara penelitian yang

secara kontekstual menelusuri bagaimana kepala sekolah perempuan di sekolah negeri membangun sinergi antara kepemimpinan empatik dan dukungan organisasi masih terbatas.

Di sinilah *research gap* penelitian ini. Belum banyak bukti empiris yang menjelaskan secara komprehensif hubungan antara kepemimpinan wanita, dukungan organisasi, stres kerja, dan kinerja guru dalam konteks sekolah menengah negeri di daerah. Penelitian sebelumnya juga jarang menempatkan kepala sekolah perempuan sebagai subjek reflektif yang menilai secara langsung peran kepemimpinannya dalam memengaruhi kinerja guru.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada dua aspek. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan reflektif dengan peneliti sebagai kepala sekolah yang juga menjadi pelaku dalam konteks kepemimpinan. Perspektif ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap praktik kepemimpinan sehari-hari dan dampaknya terhadap kesejahteraan guru. Kedua, penelitian ini mengintegrasikan dua variabel penting—kepemimpinan wanita dan dukungan organisasi—sebagai faktor sinergis yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja guru secara simultan.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran kepemimpinan wanita serta dukungan organisasi dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja guru di SMAN 15 Muaro Jambi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan berperspektif gender dan memperkuat implementasi kebijakan peningkatan kualitas guru dalam kerangka RPJPN 2025–2045.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif reflektif dengan tujuan memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan perempuan dan dukungan organisasi berperan dalam mengurangi stress kerja dan meningkatkan kinerja guru di SMAN 15 Muaro Jambi. Penelitian dilakukan di SMAN 15 Muaro Jambi selama dua bulan, yaitu Agustus–September 2025. Durasi ini dipandang memadai karena proses pengumpulan dan analisis data dilakukan secara simultan dengan model analisis interaktif Partisipan terdiri atas 18 informan, meliputi 15 guru dan 3 tenaga kependidikan (TU) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria pengalaman kerja minimal tiga tahun dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah.

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

1. **Wawancara mendalam** (30–45 menit per informan) menggunakan panduan semi-terstruktur untuk mengeksplorasi pengalaman dan persepsi tentang kepemimpinan serta dukungan organisasi.
2. **Observasi partisipatif**, dilakukan selama proses rapat dan kegiatan sekolah untuk mengamati interaksi kepemimpinan secara langsung.
3. **Dokumentasi**, mencakup dokumen kebijakan sekolah, notulen rapat, dan catatan supervisi akademik.

Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri (human instrument) dengan dukungan pedoman wawancara dan lembar observasi yang dikembangkan berdasarkan tujuan penelitian. Kisi-kisi instrumen disusun untuk memastikan ketercakupan aspek: gaya kepemimpinan, bentuk dukungan organisasi, sumber stres kerja, dan indikator kinerja guru.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berulang melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan makna atau kesimpulan reflektif (Miles et al., 1994). Analisis dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data untuk menjaga keaslian makna yang muncul dari lapangan.

Validitas dan Etika Penelitian

Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode, serta member checking dengan mengonfirmasi hasil interpretasi kepada informan. Penelitian ini juga menerapkan prinsip etika penelitian, termasuk persetujuan partisipasi sukarela (*informed consent*), jaminan kerahasiaan data, dan refleksi diri peneliti sebagai kepala sekolah sekaligus peneliti (*insider researcher*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data menghasilkan empat tema utama yang menggambarkan peran kepemimpinan wanita dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 15 Muaro Jambi, yaitu: (1) komunikasi empatik dan partisipatif kepala sekolah;(2) pemberian motivasi dan penghargaan terhadap guru;(3) dukungan organisasi terhadap kesejahteraan dan pengembangan profesional guru; dan (4) sinergi kepemimpinan dan dukungan organisasi dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMAN 15 Muaro Jambi menerapkan gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis, partisipatif dan kolaboratif. Dalam proses pengambilan keputusan, guru dilibatkan secara aktif melalui forum musyawarah atau rapat koordinasi. Pola komunikasi yang terbuka menciptakan suasana kerja yang menghargai perbedaan pendapat dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah.

Beberapa guru menyatakan bahwa kepala sekolah tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mendengarkan aspirasi guru sebelum menetapkan kebijakan. Sikap ini memperkuat kepercayaan interpersonal dan meningkatkan partisipasi guru dalam setiap kegiatan sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan dalam konteks ini berfungsi sebagai pemberdaya (*empowering leader*), bukan sekadar pengendali administratif. Kepemimpinan perempuan yang empatik dan partisipatif dapat menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan suportif secara emosional. Guru merasa dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja

Hasil ini selaras dengan temuan Hartinah & Syahid (2025) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan cenderung lebih partisipatif, komunikatif, dan berorientasi relasi sosial. Namun, konteks di SMAN 15 Muaro Jambi menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis tidak hanya berdampak pada suasana kerja yang harmonis, tetapi juga memperkuat komitmen profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Selain partisipasi, empati dan komunikasi dua arah menjadi karakteristik utama kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Dari hasil wawancara, sebagian besar guru menggambarkan pemimpinnya sebagai sosok yang mudah didekati, memahami kondisi bawahan, serta memberikan dukungan emosional saat guru menghadapi tekanan kerja.

Ming Wu (2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi pemimpin sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan semangat guru. Kecerdasan emosional pemimpin sekolah, lingkungan sekolah, dan keinginan guru sangat berkorelasi. Guru di sekolah swasta melaporkan lingkungan psikologis yang lebih baik dan

motivasi intrinsik yang lebih tinggi, meskipun mereka menghadapi tekanan yang lebih besar. Guru di sekolah negeri, di sisi lain, dianggap lebih berempati dan berpengalaman dalam manajemen hubungan. Sikap empatik ini menumbuhkan rasa aman psikologis (*psychological safety*) yang terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kolaborasi. Kepala sekolah aktif menjaga komunikasi informal di luar forum resmi, seperti kunjungan ke ruang guru atau percakapan personal, yang memperkuat hubungan interpersonal. Secara teoretis, temuan ini mengonfirmasi model *empathetic leadership*. Northouse (2022) yang menekankan kepekaan terhadap kebutuhan emosional anggota organisasi. Namun, temuan lapangan memperluas perspektif tersebut dengan menunjukkan bahwa empati dalam kepemimpinan perempuan di sekolah tidak hanya bersifat interpersonal, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme manajerial dalam membangun budaya kerja yang saling mendukung.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dukungan organisasi dari pihak sekolah maupun Dinas Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Dukungan tersebut terwujud dalam berbagai bentuk, antara lain penyediaan pelatihan pengembangan profesional, penyesuaian jadwal kerja, serta penyediaan fasilitas pembelajaran. Guru menilai bahwa perhatian institusi terhadap kesejahteraan dan pengembangan diri mereka menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas terhadap sekolah. Seorang informan bahkan menegaskan bahwa "dukungan seperti pelatihan dan pendampingan membuat kami merasa diperhatikan, bukan sekadar pelaksana tugas." Temuan ini sejalan dengan konsep *Perceived Organizational* Support. Eisenberger et al. (2020), yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap dukungan institusional berpengaruh pada peningkatan keterlibatan kerja (*work engagement*). Namun, penelitian ini menambahkan dimensi baru bahwa dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan motivasi guru, tetapi juga membentuk kelekatan emosional antara individu dan lembaga.

Analisis mendalam berikutnya menunjukkan adanya hubungan sinergis antara kepemimpinan perempuan dan dukungan organisasi. Kepala sekolah perempuan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kebijakan organisasi dengan kebutuhan personal dan profesional guru. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang empatik dan partisipatif menjadi katalis dalam menerjemahkan dukungan emosional dan keadilan organisasi meningkatkan komitmen serta kinerja guru. Sebagian guru menilai bahwa bentuk dukungan seperti pelatihan, bimbingan, dan komunikasi personal hanya efektif jika kepala sekolah secara aktif mendorong, memfasilitasi, dan memberi teladan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan tidak hanya mengimplementasikan kebijakan organisasi, tetapi juga menyesuaikannya dengan kondisi nyata di sekolah. Temuan ini memperkaya hasil penelitian Hennyta & Sudibjo (2024) Faidaruz & Hadi (2023) dengan memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan perempuan berfungsi sebagai *mediating variable* yang memperkuat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru. Dalam kerangka konseptual baru, kombinasi antara *empathetic leadership* dan *organizational support* dapat disebut sebagai model kepemimpinan humanistik kolaboratif, yang relevan untuk konteks sekolah menengah di Indonesia.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sekolah tidak hanya bergantung pada kebijakan administratif, tetapi juga pada kualitas interaksi sosial yang dibangun oleh pemimpin perempuan. Temuan ini menegaskan perlunya redefinisi terhadap paradigma kepemimpinan sekolah di Indonesia dari yang semula menekankan kontrol, menuju kepemimpinan berbasis empati, refleksi, dan pemberdayaan. Secara teoretis, hasil penelitian ini berkontribusi pada pengayaan teori transformational leadership dengan memasukkan unsur *gender*

sensitivity dan relational empathy. Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi yang konsisten, baik dalam bentuk kebijakan maupun iklim kerja, agar kepemimpinan perempuan dapat berfungsi optimal dalam meningkatkan kinerja guru.

Hubungan dengan Penelitian Sebelumnya: temuan penelitian ini selaras dengan yang menemukan bahwa bahwa gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja gurunya (Kosgei & Edabu, 2023). (Haris *et al.,* 2025) juga menunjukkan bahwa penghargaan non-material seperti ucapan terimakasih, pemberian kepercayaan aau pujian di depan tim dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Apresiasi non material dapat menimbulkan iklim psikologis yang aman (*psychological safety*) dan dapat memperkuat rasa kepemilikan (*sense of ownership)* Kesamaan ini menegaskan bahwa kepemimpinan efektif yang yang menunjukkan partisipatif, demokratis dan empatik di sekolah tidak hanya bergantung pada otoritas formal, tetapi dapat menyeimbangkannya dengan penghargaan non materil dimana akan pemimpin akan mampu membangun kecerdasan emosional dan penghargaan moral yang pada akhirnya akan dapat mempertahankan kreativitas yang berkelanjutan , meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Meskipun Kepemimpinan perempuan dan dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja guru, factor-faktor lain seperti ketahanan pribadi, kolaborasi sejawat, atau budaya lokal juga mungkin berperan sebagai mediator. Faktor-faktor ini perlu dikaji lebih lanjut agar hasil penelitian tidak menggeneralisasi pengaruh kepemimpinan secara berlebihan. Penelitian ini memiliki implikasi praktis dan edukatif bagi kita semua bahwa pentingnya pelatihan kepemimpinan empatik serta penguatan sistem dukungan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan emosional guru. Penerapan prinsip ini berpotensi menekan burnout or job stress dan meningkatkan pengembangan profesional, sejalan dengan arah kebijakan *RPJPN 2025–2045* yang menempatkan kesejahteraan guru dan kepemimpinan transformatif sebagai pilar mutu pendidikan nasional.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan empatik perempuan dan dukungan organisasi secara sinergis meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru. Integrasi kecerdasan emosional dalam praktik kepemimpinan serta perhatian institusional terhadap guru menjadi kerangka seimbang untuk mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup sekolah dan fokus pada kepemimpinan perempuan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan komparatif atau metode campuran di berbagai sekolah dengan melibatkan kepala sekolah laki-laki, agar generalisasi hasil menjadi lebih kuat. Penelitian longitudinal juga perlu dilakukan untuk melihat pengaruh jangka panjang kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru.

Table 1. Ringkasan Temuan Utama

Tema	Deskripsi Temuan	Keterkaitan dengan Penurunan Stres Kerja
Komunikasi empatik dan partisipatif kepala sekolah	Kepala sekolah menerapkan komunikasi terbuka, menghargai pendapat, dan partisipatif	Membangun rasa aman psikologis dan kejelasan peran, sehingga menurunkan ketegangan emosional yang memicu stres kerja

Pemberian motivasi dan penghargaan terhadap guru	Pemberian motivasi dan penghargaan yang konsisten menumbuhkan motivasi intrinsik dan kepercayaan diri guru.	Mengurangi frustrasi dan kelelahan akibat kurangnya pengakuan, meningkatkan rasa bermakna dalam bekerja.
Dukungan organisasi terhadap kesejahteraan dan pengembangan profesional guru	Sekolah memberikan beban kerja yang proporsional, pelatihan, dan perhatian terhadap kesejahteraan emosional guru	Meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang berfungsi sebagai pelindung terhadap tekanan kerja.
Sinergi kepemimpinan dan dukungan organisasi dalam menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja guru	Kepemimpinan empatik dan kebijakan suportif menciptakan iklim kerja positif.	Sinergi tersebut menekan burnout dan memperkuat efikasi kolektif yang berdampak pada peningkatan kinerja mengajar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan empatik perempuan dan dukungan organisasi yang kuat membentuk mekanisme efektif dalam menurunkan stres kerja guru dan meningkatkan kinerja mengajar pada konteks transformasi pendidikan Indonesia sesuai *RPJPN 2025–2045*. Lebih dari sekadar mengonfirmasi teori kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi yang telah ada, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai bagaimana kedua dimensi tersebut berinteraksi secara dinamis di lingkungan sekolah, terutama melalui komunikasi emosional, pengambilan keputusan partisipatif, dan kepedulian institusional terhadap kesejahteraan guru

Makna penting dari penelitian ini terletak pada relevansi praktis dan kebijakan pendidikan. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak cukup hanya melalui reformasi kurikulum atau pembangunan sarana fisik, tetapi harus dimulai dari dimensi kemanusiaan berupa kepemimpinan dan empati organisasi. Ketika sekolah menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan pemimpinnya bertindak dengan kecerdasan emosional, guru akan mengalami penurunan stres, peningkatan motivasi, serta efektivitas mengajar yang lebih tinggi, hasil yang sangat penting untuk mewujudkan pendidikan yang adil dan berkelanjutan bagi semua.

Sebagai sintesis akhir, kontribusi penelitian ini bersifat konseptual sekaligus kontekstual: memperdalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan empatik perempuan bersinergi dengan sistem organisasi untuk memperkuat ketahanan guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian, tetapi juga memperkaya wacana tentang kepemimpinan berbasis gender dan kesejahteraan guru dalam lanskap pendidikan Indonesia yang terus berkembang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis dengan tulus menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada para guru dan tenaga kependidikan SMAN 15 Muaro Jambi yang telah bersedia berbagi pengalaman dan pandangan berharga selama proses pengumpulan data..

Terima kasih juga disampaikan kepada rekan sejawat dan para penelaah yang telah membantu dalam penyuntingan bahasa Inggris dan memberikan komentar kritis yang meningkatkan kejelasan serta mutu akademik naskah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (5th ed.). SAGE.

Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2020). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. Group & Organization Management, 45(4), 559–592.

Fairuz, D. F., & Hadi, S. (2023). Pengaruh psychological capital dan perceived organisational support terhadap teacher burnout dengan job satisfaction sebagai variabel mediator. Journal on Education, 5(3), 9839–9854.

Haris et al. (2025). Creative Behaviour dan Budaya Organisasi Inovativ. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri , 100-104

Hennyta, V., & Sudibjo, N. (2024). The influence of perceived organizational support, transformational leadership, and work motivation on teacher performance. Eduvest – Journal of Universal Studies, 4(10), 8945–8960.

Nezha, D. A, & Soraya, M. (2024). Feminine Leadership in Modern Management: The Power of Empathy. *DOAJ Open Global Trusted*, *Vol. 05,*(011), P. 513–528.

Northouse, P. G. (2020). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). SAGE.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). SAGE.

Rusniati, Y., & Prijanto, B. (2024). Motivation and perceptions of organizational support on teacher performance. Journal of Social Sciences, 6(3), 102–115.

Subaidah, S., & Rizquha, N. (2023). Women's leadership based on interpersonal ability in building teacher self-awareness. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(1), 77–89.

Tanjung, R., & Mulyadi, D. (2023). The influence of leadership style and work motivation on teacher performance in Indonesian high schools. Educational Management Journal, 13(2), 85–99

Wibowo, A., & Kartika, D. (2022). The role of principal leadership in improving teacher performance during curriculum transition. Jurnal Administrasi Pendidikan, 31(2), 115–127.

Wu, S. (2023). The relationship between emotional intelligence of school principals, psychological climate, and teacher motivation. International Journal of Emotional Education, 15(2), 71–85.