

UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU PPPK MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN SERPONG UTARA

Heru Purwanto¹, Sri Utaminingsih², Ersam Mahendrawan³

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

¹heru6037@gmail.com, ²dosen00456@unpam.ac.id,

³ersammahendrawan@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of principal transformational leadership, organizational culture, and work motivation, both partially and simultaneously, on the performance of PPPK teachers at elementary schools in North Serpong District. This study employed an associative quantitative research method. The study population consisted of 213 PPPK teachers across 16 schools. The Slovin formula was used as the sampling technique, resulting in a sample size of 139 respondents. The data collection instrument used was a Likert-scale questionnaire that had undergone validity and reliability testing. Data analysis consisted of descriptive analysis and inferential analysis using multiple linear regression. The results showed a positive and significant partial effect between Transformational Leadership on Teacher Performance ($t\text{-test } 24.442 > t\text{-table } 1.977$), Organizational Culture on Teacher Performance ($t\text{-test } 22.238 > t\text{-table } 1.977$), and Motivation on Teacher Performance ($t\text{-test } 22.338 > t\text{-table } 1.977$). Simultaneously, Transformational Leadership, Organizational Culture, and Motivation have a significant effect on Teacher Performance with an $F\text{count}$ value of $455.219 > F\text{table } 2.67$ and a significance value of <0.001 . The Determination Coefficient (R^2) value of 0.910 indicates that the three variables together contribute 91% to the variation in PPPK Teacher Performance, while the remaining 9% is influenced by other factors outside this research model. This indicates that the synergy between inspirational leadership, a healthy school culture, and high work motivation is the main key in optimizing PPPK teacher performance.

Keywords: Teacher Performance, Transformational Leadership, Organizational Culture, Teacher Motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru PPPK di SDN se-Kecamatan Serpong Utara. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 213 guru PPPK yang tersebar di 16 sekolah. Teknik pengambilan sampel rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel

sebanyak 139 responden. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru ($t_{hitung} 24,442 > t_{tabel} 1,977$), Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru ($t_{hitung} 22,238 > t_{tabel} 1,977$), dan Motivasi terhadap Kinerja Guru ($t_{hitung} 22,338 > t_{tabel} 1,977$). Secara simultan, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $F_{hitung} 455,219 > F_{tabel} 2,67$ dan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,910 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 91% terhadap variasi Kinerja Guru PPPK, sedangkan 9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif, budaya sekolah yang sehat, serta motivasi kerja yang tinggi merupakan kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja guru PPPK.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Guru.

A. Pendahuluan

Kinerja guru tidak lagi dipahami sebatas pemenuhan tugas administratif, melainkan sebagai pencapaian hasil kerja profesional yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, komitmen, dan produktivitas kerja. Sintesis teori kinerja guru dalam berbagai jurnal mutakhir menegaskan bahwa dimensi-dimensi tersebut lebih sensitif dalam menangkap kinerja nyata guru dibandingkan indikator normatif seperti kuantitas dan kualitas kerja semata. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 menegaskan bahwa kinerja guru

harus mencerminkan penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang terintegrasi secara utuh.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Aini et al. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan efektivitas kerja guru melalui pemberian visi, inspirasi, dan dukungan individual yang berkelanjutan. Guru yang dipimpin secara transformasional cenderung

menunjukkan kinerja yang melampaui standar minimum organisasi.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi sekolah juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru. Kariyono (2024) menemukan bahwa budaya organisasi yang kolaboratif dan berorientasi pada kinerja berkontribusi positif terhadap komitmen dan produktivitas guru. Namun, penelitian tersebut masih menempatkan budaya organisasi sebagai variabel tunggal tanpa menguji interaksinya dengan motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan faktor psikologis yang mendorong intensitas dan keberlanjutan kinerja. Hafizi & Cinantya (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap akuntabilitas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesional. Akan tetapi, motivasi kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kondusif.

Meskipun saat ini sudah banyak sekali kajian mengenai kinerja guru, sebagian besar penelitian tersebut sayangnya masih menggunakan

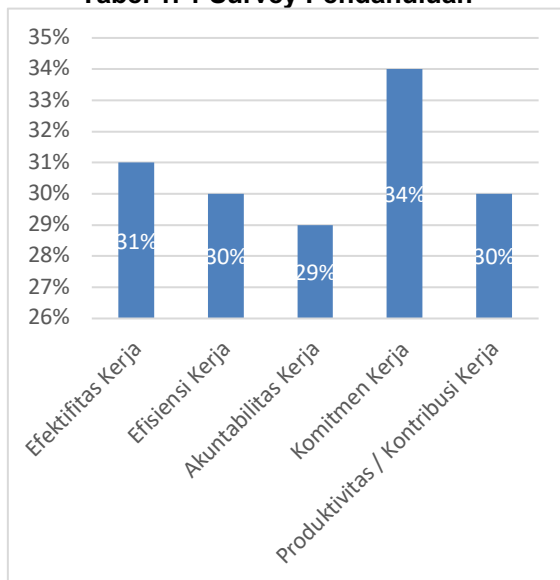
ukuran-ukuran lama yang bersifat normatif, seperti hanya melihat kuantitas dan kualitas kerja saja. Padahal, jika kita melihat hasil meta-analisis terbaru yang dilakukan oleh Surwiti et al. (2025), indikator-indikator konvensional seperti itu sebenarnya kurang tajam dan sensitif dalam menangkap apa yang benar-benar dikerjakan guru di sekolah. Sejalan dengan temuan tersebut, sintesis teori kinerja guru saat ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, komitmen, serta produktivitas kerja jauh lebih relevan untuk menjawab tantangan dalam manajemen pendidikan modern.

Selain itu, penelitian yang secara khusus menyoroti guru PPPK di SDN masih terbatas. Sebagian besar penelitian menggeneralisasi temuan kinerja guru tanpa membedakan karakteristik status kepegawaian. Padahal, (Aprila & Prasilowati, 2025) menegaskan bahwa sistem kontrak dan target kinerja PPPK memiliki implikasi psikologis dan organisasional yang berbeda dibandingkan guru PNS.

Studi kuantitatif yang dilakukan oleh Aini, Hariri, dan Rini (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformatif kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan akuntabilitas kerja guru. Dengan demikian, kinerja guru secara teoretis merupakan konstruk multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi faktor individual, tetapi juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai konteks struktural sekolah.

Tabel 1. 1 Survey Pendahuluan



Hasil penelitian menunjukkan indikator efektivitas kerja hanya mencapai angka 31%, yang menunjukkan bahwa kemampuan sebagian guru PPPK di SDN Kecamatan Serpong Utara dalam mencapai target pembelajaran masih sangat terbatas. Pada aspek efisiensi kerja tercatat sebesar 30%, yang menggambarkan adanya kendala besar dalam manajemen sumber

daya. Kemudian pada indikator akuntabilitas kerja memperoleh nilai terendah yaitu 29%, yang mencerminkan lemahnya tanggung jawab profesional dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini sangat kontras dengan tuntutan regulasi yang mengharuskan guru menunjukkan kinerja akuntabel setara dengan aparatur sipil negara lainnya.

Selanjutnya komitmen kerja berada pada angka 34%, mengindikasikan bahwa konsistensi kinerja guru masih sangat dipengaruhi oleh keterbatasan kondisi kerja di sekolah. Indikator produktivitas atau kontribusi kerja hanya mencapai 30%, yang menegaskan bahwa sebagian guru PPPK di SDN Kecamatan Serpong Utara belum optimal dalam menghasilkan inovasi pembelajaran maupun mendukung program strategis sekolah.

Secara praktis, hasil penelitian ini memiliki urgensi tinggi sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja guru PPPK yang lebih efektif dan berkelanjutan. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi kepala sekolah, pengawas, dan dinas pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan, penguatan budaya

organisasi, serta peningkatan motivasi kerja guru guna meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar negeri.

Setidaknya ada beberapa landasan untuk dikaji lebih mendalam, landasan pertama adalah data riil di lapangan yang menunjukkan adanya masalah pada variabel dependen (Kinerja Guru PPPK). Survei ini dilakukan kepada 35 responden menggunakan 15 butir pernyataan yang mencakup 5 indikator utama. Rendahnya capaian kinerja tersebut menunjukkan adanya permasalahan sistemik yang berkaitan erat dengan faktor manajerial dan psikologis di lingkungan sekolah.

Landasan kedua berfungsi untuk menunjukkan mengapa Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi dipilih sebagai solusi untuk memperbaiki kinerja tersebut. Urgensi perbaikan kinerja guru PPPK ini didukung oleh berbagai temuan penelitian terdahulu yang memosisikan faktor manajerial dan psikologis sebagai determinan utama. Salah satu di antaranya adalah Penelitian oleh Aini et al. (2024) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja melalui pemberian visi dan dukungan individual. Kedua Penelitian oleh Kariyono (2024) menegaskan bahwa Budaya Organisasi yang kolaboratif mampu menciptakan lingkungan yang memicu produktivitas dan komitmen kerja guru secara konsisten. Selain itu, Hafizi & Cinantya (2025) menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan motor penggerak utama akuntabilitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Berdasarkan tinjauan terhadap beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki posisi unik yang membedakannya dari studi-studi sebelumnya. Meskipun faktor manajerial dan psikologis telah banyak dikaji, terdapat beberapa celah penelitian (research gap) yang menjadi titik tekan kebaruan dalam penelitian ini.. Pertama, jika kita melihat tren penelitian terdahulu, para peneliti biasanya menguji variabel secara terpisah. Sebagai contoh, Aini et al. (2024) berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional memberikan visi bagi guru, Kariyono (2024) lebih menyoroti pentingnya budaya sekolah yang kolaboratif, dan Hafizi & Cinantya (2025) menekankan bahwa

motivasi adalah kunci dari akuntabilitas profesional.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, terlihat jelas adanya kesenjangan yang signifikan antara tuntutan regulasi dengan realitas kinerja guru PPPK di lapangan. Rendahnya capaian efektivitas, efisiensi, hingga akuntabilitas kerja sebagaimana ditemukan dalam survei pendahuluan menunjukkan bahwa status kepegawaian sebagai PPPK tidak secara otomatis meningkatkan profesionalisme tanpa didukung oleh faktor manajerial dan psikologis yang tepat. Oleh karena itu, sinergi antara kepemimpinan transformasional yang inspiratif, budaya organisasi yang kolaboratif, serta motivasi kerja yang kuat menjadi mekanisme terpadu yang sangat krusial untuk segera diimplementasikan.

Penelitian ini hadir untuk memberikan solusi nyata dengan menguji variabel-variabel tersebut secara simultan dan mendalam pada konteks spesifik guru PPPK. Dengan menggunakan konstruk kinerja yang lebih relevan dan tajam, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan strategis bagi pengambil kebijakan dalam mendorong produktivitas serta kualitas layanan

pendidikan di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Serpong Utara secara sistematis dan berkelanjutan. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Upaya Peningkatan Kinerja Guru PPPK melalui Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Serpong Utara".

B. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PPPK, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris dengan menggunakan data numerik yang diolah melalui teknik statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasikan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 213 guru PPPK yang tersebar di 16 Sekolah Dasar Negeri

se-Kecamatan Serpong Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 139 responden. Pemilihan sampel dilakukan secara proporsional agar dapat mewakili karakteristik populasi secara menyeluruh.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara empiris melalui perolehan nilai t_{hitung} sebesar 24,442 yang jauh melampaui nilai t_{tabel} sebesar 1,977 ($24,442 > 1,977$), serta didukung oleh nilai signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$ (di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, keputusan statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor determinan dalam menentukan kualitas kinerja guru, khususnya bagi mereka yang berstatus PPPK.

Secara lebih mendalam, koefisien regresi sebesar 0,928 menunjukkan adanya hubungan linier yang searah dan sangat kuat. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kualitas pada variabel Kepemimpinan Transformasional akan memberikan kontribusi peningkatan pada Kinerja Guru PPPK sebesar 0,928 unit. Dalam konteks tenaga pendidik PPPK, hasil

ini mengindikasikan bahwa ketika kepala sekolah mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin yang inspiratif dan memberikan perhatian individual, hal tersebut menjadi suntikan motivasi yang sangat berarti bagi guru PPPK. Pendekatan ini membantu guru PPPK merasa lebih dihargai dan dilibatkan secara profesional, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam aspek kualitas maupun tanggung jawab kerja, meskipun berada dalam skema kepegawaian berbasis kontrak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zulfahmi, dkk., yang memberikan bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar dengan nilai signifikansi uji regresi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui cara-cara yang inovatif. Senada dengan hal tersebut, penelitian oleh Rosvina Sari Br Siburian (2021) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

terhadap kinerja guru SD Negeri. Pemimpin yang inspiratif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya secara sistematis mendorong peningkatan kinerja guru di lapangan

Selain itu, efektivitas model ini diperkuat dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,902, yang menempatkan gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori pengaruh yang sangat kuat. Hal ini selaras dengan nilai *R Square* (r^2) sebesar 0,813, yang berarti Kepemimpinan Transformasional mampu menjelaskan atau memberikan kontribusi sebesar 81,3% terhadap variasi peningkatan Kinerja Guru PPPK. Sementara sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau motivasi intrinsik guru itu sendiri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kesimpulan praktis bahwa penguatan peran kepala sekolah sebagai agen perubahan sangat krusial bagi keberhasilan adaptasi dan kinerja guru PPPK. Mengingat guru PPPK memiliki peran strategis dalam sistem pendidikan saat ini, gaya

kepemimpinan yang inspiratif dan visioner menjadi elemen kunci untuk memastikan mereka tetap memiliki semangat kerja yang tinggi serta loyalitas terhadap sekolah. Semakin kuat peran transformasional kepala sekolah, maka akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru PPPK dalam mewujudkan kualitas pengajaran yang unggul.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara empiris melalui perolehan nilai t_{hitung} sebesar 22,238 > nilai t_{tabel} sebesar 1,977, dengan nilai signifikansi yang sangat kuat yaitu < 0,001.

Dengan demikian, keputusan statistik menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang sehat dan kuat merupakan pilar utama dalam mendorong profesionalisme guru, khususnya bagi tenaga pendidik dengan status kepegawaian PPPK. Keberhasilan pengaruh ini tidak terlepas dari penguatan dimensi utama dalam organisasi, di mana adanya dorongan terhadap Inovasi

dan Keberanian Mengambil Risiko mampu memacu kreativitas serta keterbukaan guru PPPK terhadap berbagai perubahan kurikulum maupun metode pembelajaran.

Secara lebih mendalam, koefisien regresi sebesar 0,762 menunjukkan adanya hubungan linier yang searah, di mana setiap peningkatan kualitas pada variabel Budaya Organisasi akan berkontribusi nyata pada penguatan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika sekolah mampu menanamkan Integritas dan Konsistensi dalam perilaku anggota sesuai nilai moral, serta memperkuat Orientasi Tim dan Kerjasama, maka sinergi antar guru dalam menyelesaikan tugas kolektif akan terbentuk dengan sendirinya. Selain itu, budaya yang memiliki Orientasi Hasil dan Kinerja yang jelas akan membantu guru PPPK tetap fokus pada pencapaian target kerja dan efektivitas pengajaran secara keseluruhan, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam aspek kualitas maupun tanggung jawab profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Desky Yanif Hermawan, dkk. (2022) yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SD. Meskipun dalam penelitian tersebut kontribusi yang dihasilkan tercatat sebesar 7,2% ($r^2 = 0,072$), esensi temuannya tetap relevan bahwa budaya organisasi yang positif mampu mendorong organisasi ke arah yang lebih baik, di mana guru dapat menjalankan pekerjaannya dengan nyaman dan penuh tanggung jawab.

Dalam konteks penelitian ini, pengaruh tersebut terlihat jauh lebih dominan dengan nilai Pengaruh sebesar 0,885 dengan kategori sangat kuat dan kontribusi r^2 sebesar 78,3%. Dapat disimpulkan bahwa semakin sehat dan kuat budaya organisasi yang dibangun di lingkungan sekolah melalui internalisasi nilai-nilai inovasi, integritas, dan kerjasama tim, maka akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru PPPK secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara empiris melalui perolehan nilai thitung sebesar $22,338 > t_{tabel}$ sebesar

1,977, dengan nilai signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.

Dengan demikian, keputusan statistik menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menegaskan bahwa dorongan motivasi merupakan motor penggerak utama bagi guru PPPK dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan dengan standar kualitas yang tinggi. Keberhasilan pengaruh ini didorong oleh penguatan pada dimensi Motivasi Intrinsik & Aktualisasi Diri, di mana adanya dorongan prestasi, efikasi diri, serta keinginan untuk terus mengembangkan kompetensi menjadi fondasi dasar bagi guru PPPK dalam memberikan performa terbaiknya.

Secara lebih mendalam, koefisien regresi sebesar 0,875 menunjukkan adanya hubungan linier yang searah, di mana setiap peningkatan satu satuan pada aspek motivasi akan memberikan kontribusi peningkatan kinerja sebesar 0,875 unit. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika aspek kesejahteraan & penghargaan seperti kompensasi dan pengakuan dari pimpinan terpenuhi, serta didukung oleh lingkungan & hubungan interpersonal yang harmonis melalui kerja sama tim yang solid, maka produktivitas guru PPPK

akan meningkat secara signifikan. Selain itu, tumbuhnya komitmen & tanggung jawab yang tinggi terhadap visi sekolah dan ketekunan dalam menjalankan tugas harian terbukti menjadi faktor internal yang sangat krusial dalam menentukan kualitas luaran kerja guru di lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Muhammad Mufid Prasetyo, dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor internal pendorong utama bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Dalam penelitian ini, kekuatan pengaruh tersebut semakin dipertegas dengan perolehan nilai r^2 sebesar 0,785 dan memiliki kategori kuat, yang berarti variabel Motivasi memberikan kontribusi sebesar 78,5% terhadap variasi perubahan Kinerja Guru PPPK.

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengelolaan motivasi yang dilakukan oleh pihak sekolah maupun oleh guru itu sendiri melalui pemenuhan dimensi-dimensi tersebut, maka akan semakin optimal pula pencapaian kinerja guru PPPK

dalam aspek kualitas, kuantitas, maupun loyalitas terhadap tugas kependidikan.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik secara bersama-sama, ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan melalui nilai F_{hitung} sebesar 509,578 > nilai F_{tabel} sebesar 3,06, serta didukung oleh nilai signifikansi yang sangat kuat yaitu < 0,001.

Dengan demikian, secara statistik H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang berbasis nilai-nilai positif merupakan prediktor yang sangat akurat dalam menggerakkan potensi serta profesionalisme guru PPPK di sekolah.

Hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan kinerja guru masuk ke dalam kategori sangat kuat, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,939. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan searah yang

sangat erat; artinya, sinergi yang tercipta dari kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan stimulasi intelektual serta perhatian individual, jika dipadukan dengan budaya sekolah yang mengedepankan integritas dan kerja sama tim, akan menghasilkan dampak yang sangat masif terhadap produktivitas tenaga pendidik. Hasil ini mempertegas bahwa optimalisasi kinerja guru PPPK tidak dapat berdiri sendiri, melainkan hasil dari ekosistem kerja yang saling mendukung.

Kekuatan pengaruh model ini semakin dipertegas oleh nilai Koefisien Determinasi (r^2) sebesar 0,882. Angka ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 88,2% terhadap variasi Kinerja Guru PPPK, sementara sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Besarnya persentase kontribusi ini menempatkan variabel-variabel tersebut sebagai elemen krusial yang menempati kategori pengaruh yang sangat dominan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh dukungan empiris dari penelitian terdahulu Rosvina Sari Br Siburian (2021): Dalam studinya ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja guru SD Negeri dan Desky Yanif Hermawan, dkk (2022): Penelitian ini juga mengonfirmasi peran penting budaya organisasi sebagai salah satu variabel penentu kinerja di lingkungan sekolah dasar.

Dapat disimpulkan bahwa semakin kuat peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional yang dibarengi dengan penguatan budaya organisasi, maka akan semakin optimal pula capaian kinerja yang ditunjukkan oleh para guru PPPK dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik secara bersama-sama, ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan melalui nilai F_{hitung}

sebesar 503,592 > nilai F_{tabel} sebesar 3,06, serta didukung oleh tingkat signifikansi yang sangat kuat yaitu < 0,001.

Dengan demikian, secara statistik H_0 ditolak dan H_5 diterima, yang menegaskan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan dorongan motivasi yang kuat merupakan prediktor yang sangat akurat dalam menggerakkan potensi serta profesionalisme guru PPPK di sekolah.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi dengan kinerja guru masuk ke dalam kategori sangat kuat, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,939. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan searah yang sangat erat; artinya, sinergi yang tercipta ketika kepala sekolah mampu memberikan keteladanan serta perhatian individual, dipadukan dengan tingginya motivasi intrinsik dan komitmen kerja guru PPPK, akan menghasilkan dampak yang sangat masif terhadap produktivitas tenaga pendidik. Hasil ini mempertegas bahwa optimalisasi kinerja guru tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan hasil dari ekosistem

kerja yang harmonis antara stimulus kepemimpinan dan semangat berprestasi dari dalam diri guru.

Kekuatan model penelitian ini juga dipertegas oleh nilai Koefisien Determinasi (r^2) sebesar 0,881 dengan kategori sangat kuat. Angka ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh gabungan sebesar 88,1% terhadap variasi Kinerja Guru PPPK, sementara sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Besarnya persentase kontribusi ini menempatkan kombinasi kedua variabel tersebut sebagai elemen yang sangat dominan dalam menentukan kualitas luaran kerja.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan Teori Motivasi-Higiene dari Herzberg dan Teori Kepemimpinan Transformasional dari Bass, yang menekankan bahwa performa maksimal individu tercapai ketika pimpinan mampu memberikan stimulasi intelektual serta memenuhi faktor-faktor motivator dalam diri bawahan. Kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan arah dan inspirasi, sementara motivasi menjadi energi

pendorong bagi guru untuk merealisasikan visi tersebut ke dalam tindakan nyata di kelas. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh dukungan empiris dari penelitian terdahulu Rosvina Sari Br Siburian (2021): Menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja guru pada jenjang Sekolah Dasar dan Prasetyo, dkk (2024): Mengonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa semakin kuat peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional yang dibarengi dengan tingginya motivasi kerja guru, maka akan semakin optimal pula capaian kinerja yang ditunjukkan oleh para guru PPPK dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik secara bersama-sama, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan melalui

nilai F_{hitung} sebesar 457,338 > nilai F_{tabel} sebesar 3,06, serta didukung oleh tingkat signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.

Dengan demikian, secara statistik H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menegaskan bahwa integrasi antara sistem nilai lingkungan sekolah dengan dorongan internal guru merupakan kombinasi prediktor yang sangat akurat dalam menggerakkan potensi profesionalisme guru PPPK.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan kinerja guru masuk ke dalam kategori sangat kuat, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,933. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan searah yang sangat erat; artinya, ketika lingkungan kerja memiliki norma yang kuat, integritas, dan kerjasama tim yang solid (X_2), kemudian bertemu dengan tingginya motivasi intrinsik serta semangat aktualisasi diri dari para guru (X_3), maka akan tercipta sinergi yang optimal bagi peningkatan kinerja. Perpaduan antara dorongan personal yang kuat dan dukungan lingkungan sekolah yang kondusif secara nyata berdampak pada peningkatan dimensi kinerja guru PPPK, baik dalam aspek kualitas hasil

kerja, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menjalankan tugas kependidikan.

Kekuatan model penelitian ini juga dipertegas oleh nilai Koefisien Determinasi (r^2) sebesar 0,871. Angka ini mengindikasikan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh gabungan sebesar 87,1% terhadap variasi Kinerja Guru PPPK, sementara sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Secara konseptual, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas guru PPPK akan mencapai titik maksimal apabila didukung oleh iklim sekolah yang sehat dan pimpinan yang mampu menciptakan rasa nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh dukungan empiris dari penelitian terdahulu Rosvina Sari Br Siburian (2021) dimana Mengonfirmasi bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri , Desky Yanif Hermawan, dkk (2022) untuk Menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi kualitas kerja di jenjang

Sekolah Dasar, dan M. Mufid Prasetyo, dkk (2024) yang Memperkuat fakta bahwa motivasi merupakan variabel krusial dalam memprediksi capaian kinerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang optimal merupakan hasil perpaduan yang harmonis antara faktor internal guru dan faktor eksternal lingkungan organisasi, yang secara bersama-sama menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik secara bersama-sama, ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan melalui nilai Fhitung sebesar 455,219 > nilai F_{tabel} sebesar 2,67, serta didukung oleh tingkat signifikansi yang sangat kuat yaitu < 0,001.

Dengan demikian, secara statistik H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menegaskan bahwa integrasi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif, lingkungan kerja yang positif, dan dorongan kerja individu

yang kuat menciptakan ekosistem kerja yang sangat ideal bagi profesionalisme guru PPPK.

Hubungan antara ketiga variabel independen tersebut dengan kinerja guru masuk ke dalam kategori sangat kuat, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,954. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan searah yang sangat erat; artinya, ketika seorang pemimpin mampu menerapkan komunikasi terbuka dan pendelegasian wewenang (X_1), hal tersebut secara otomatis meningkatkan kepuasan serta semangat kerja guru (X_3). Keadaan ini kemudian diperkuat oleh Budaya Organisasi (X_2) yang menjunjung tinggi nilai profesionalisme dan kolaborasi. Sinergi menyeluruh dari ketiga aspek ini secara nyata mendorong guru PPPK untuk mencapai standar kinerja tertinggi, baik dalam hal kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab profesional mereka di sekolah.

Kekuatan model penelitian ini terlihat sangat dominan melalui nilai Koefisien Determinasi (r^2) sebesar 0,910. Angka ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan

Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh gabungan sebesar 91,0% terhadap variasi Kinerja Guru PPPK. Sementara itu, sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Besarnya angka kontribusi ini mempertegas bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut merupakan prediktor yang sangat akurat dan komprehensif dalam menggerakkan potensi guru.

Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan temuan para peneliti terdahulu Rosvina Sari Br Siburian (2021): Menemukan bahwa ketiga variabel ini secara simultan meningkatkan kinerja guru pada jenjang SD Negeri secara signifikan, Desky Yanif Hermawan, dkk (2022): Menekankan pentingnya faktor eksternal seperti budaya organisasi dalam mendukung performa guru, M. Mufid Prasetyo, dkk (2024): Memperkuat argumen bahwa motivasi kerja adalah energi pendorong utama bagi tercapainya indikator kinerja yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru PPPK yang optimal bukanlah hasil dari faktor tunggal, melainkan buah dari perpaduan

harmonis antara kepemimpinan yang inklusif, motivasi internal yang terjaga, serta dukungan budaya organisasi yang kondusif secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK di SDN Kecamatan Serpong Utara. Hal ini dibuktikan melalui nilai t_{hitung} sebesar 24,442 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,977) serta nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 ($< 0,001$).
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PPPK pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Hal ini dibuktikan secara empiris melalui nilai t_{hitung} sebesar 22,238 yang jauh lebih besar daripada t_{tabel} (1,977) serta perolehan nilai signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.
3. Motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara empiris melalui perolehan nilai t_{hitung} sebesar 22,338 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,977) serta

perolehan nilai signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.

4. Kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara statistik melalui nilai F_{hitung} sebesar 509,578 yang jauh melampaui F_{tabel} (3,06) dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.
5. Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara statistik melalui nilai F_{hitung} sebesar 503,592 yang jauh melampaui F_{tabel} (3,06) dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.
6. Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara

statistik melalui nilai Fhitung sebesar 457,338 yang jauh melampaui F_{tabel} sebesar 3,06, serta didukung oleh tingkat signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.

7. Kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) pada SDN di Kecamatan Serpong Utara. Temuan ini dibuktikan secara statistik melalui nilai Fhitung sebesar 455,219 yang jauh melampaui F_{tabel} sebesar 2,67 dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat yaitu $< 0,001$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., & Priadi, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kati Kartika Murni Bekasi. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 4944-4956.
- Alam, R. N., & Supendi, P. (2025). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru. *Jurnal Tinta*, 7(1), 15–24.
- Antika, Y., Pramudya, R., & Kurniawan, H. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap keterlibatan karyawan di era digital. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 4(1), 55–64.
- Banjarnahor, G. D. M. (2025). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Salak Kab. Pakpak Barat.
- Briggs, Matilda I. (2023). Democratic Leadership and Employee Performance. *BW Academic Journal*, 12.
- Chumaidah, S., Hariyadi, A., & Utomo, S. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Visioner. *Equity In Education Journal*, 5(1), 88-95.
- Febrianty, N. I., & Pujiyanto, W. E. (2024). Analisis gaya Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 23–34.
- Firmansyah, A., & Priadi, A. (2025). Pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai satuan kerja kementerian pertahanan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 15599-15612.
- Fitria, D., Wahyuni, S., & Hidayat, A. (2024). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 5(2), 77–86.
- Fitria, S. R., Chamdani, M., & Susiani, T. S. (2021). Analisis implementasi Budaya Organisasi dalam membentuk karakter siswa kelas V SD Negeri Kembaran. *Kalam*

- Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan.
- Fitriani, A., & Sari, E. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Negeri di Surabaya. *Jurnal PGSD Universitas Muhammadiyah Surabaya*, 9(2), 80–91.
- Hamdani, A., & Halimah, L. (2023). Implementasi Budaya Organisasi untuk menumbuhkan nilai-nilai karakter siswa di SDN Cinanggerang I. *Jurnal Ilmiah PENDAS: Primary Educational Journal*, 4(2), 128–134.
- Hidayati, S., Anwar, S., & Sholeh, B. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Dosen Pendidikan Ekonomi Unpam Di Masa Pandemi Covid-19. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 6(2), 584–591.
- Husna, A. N. (2022). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai*. (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Imran, M., Li, J., Bano, S., & Rashid, W. (2025). Impact of democratic leadership on employee innovative behavior with mediating role of psychological safety. *Sustainability*, 17(5), 1879.
- Irdayanti, I., Rahman, A., & Yusuf, M. (2021). Motivasi pegawai pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 5(2), 145–154.
- Ito, Y. K., Fifentius, W., & Kaka, P. W. (2025). Pengaruh kultur sekolah terhadap perkembangan kemampuan intelektual peserta didik di SD. *Jurnal Citra Magang dan Persekolahan*, 3(2), 4138.
- Juwita, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap karakter peserta didik di sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 3(1), 117–124.
- Kurniawan, A. (2022). *Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Maisaroh, S. K., & Septikasari, Z. (2024). Studi komparatif implementasi Budaya Organisasi dalam pembentukan karakter siswa di tingkat SD. *Jurnal Basicedu*, 9(5).
- Mardianti, F. (2021). Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Jurnal Internasional, Bisnis & Organisasi*, 2(3), 39-48.
- Muhlis, M., Rahman, A., & Fauzi, I. (2025). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 120–130.
- Mulyadi, P., & Harjianto, P. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 6 Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1), 45–56.
- Murdani, N. L. D., Putra, I. G., & Sari, N. K. (2025). Motivasi PNS. *Maeswara: Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 25–35.
- Mustika, D., Saputra, A., & Rahman, F. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional dalam membuat keputusan di lingkungan sekolah. *Jurnal*

- Pendidikan Tambusai*, 6(3), 13456–13463.
- Ningsih, I. R. (2024). Karakter, kepemimpinan dan kualitas guru: Kajian kultur sekolah di Indonesia. *Dimensia: Jurnal Kajian Sosiologi*.
- Pane, J. M., Siregar, R., & Nasution, H. (2024). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja organisasi kesehatan: Studi literatur. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(1), 112–121.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35-45.
- Plaku, A. K., & Leka, K. (2025). The role of leaders in shaping school culture. *Frontiers in Education*, 10, Article 1541525.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam memotivasi kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(2), 45–54.
- Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jisma: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(4), 545-564.
- Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 132-154.
- Rahayu, D. W. (2025). Internalisasi nilai karakter melalui Budaya Organisasi. *Buana Pendidikan*.
- Riyanto, R., Susanti, E., & Hakim, L. (2025). Analisis Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(1), 41–50.
- Sabariah, S., et al. (2025). Budaya Organisasi dalam mendorong pembinaan guru. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*.
- Sandi, A., Mahmudah, F. N., & Nasaruddin, D. M. (2022). Budaya Organisasi studi kasus di SMA Muhammadiyah Berau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2).
- Sania, F., Ismail, F., & Astuti, M. (2025). Analisis inovasi membangun budaya dan iklim sekolah dalam pembentukan karakter siswa. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(4), 405–412.
- Sartono, E. K. E. (2025). Pendidikan kepedulian sosial melalui Budaya Organisasi. *Didaktika*.
- Sartono, E. K. E., Muhadjir, N., & Sumarno. (2025). Pendidikan nilai kebangsaan melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Pembangunan Pendidikan*.
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1-14.
- Trépanier, S.-G., et al. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 157–172.
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan.
- Vania, L., & Mustika, D. (2025). Budaya Organisasi dalam

- mewujudkan pendidikan karakter. *Mimbar Pendidikan Indonesia*.
- Widiantoro. (2025). Motivasi dalam organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(1), 89–98.
- Wulansari, N. A. (2024). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru*. (Doctoral dissertation, UIN Sultan Syarif Kasim Riau).
- Yanti, C. P., & Priadi, A. (2025). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nusa Manajemen*, 2(3), 533-551.
- Yuni, Y. A., Putri, S., & Lestari, D. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 10(1), 1–10.
- Zebua, M. (2024). Kualitas Pelayanan dalam Tinjauan Kepemimpinan Demokrasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Zubaida, A., Rahmat, D., & Hasanah, S. (2024). Motivasi dalam organisasi. *Jurnal Sains*, 6(2), 98–107.