

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
SWASTA KORWIL 11 KABUPATEN BOGOR**

Diki Padilah¹, Siti Zubaidah², Herdi Wisman Jaya³

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

¹dikipadilah88@gmail.com, ²sitizubaidahhh49@gmail.com,

³dosen00989@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership of school principals, organizational culture, and work motivation on teacher performance at Private Senior High Schools in Korwil 11, Bogor Regency. The study employed a quantitative approach using a survey method and a causal associative research design. The population consisted of 370 teachers from private senior high schools in Korwil 11, Bogor Regency. A sample of 192 teachers was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error and selected through proportional random sampling. Data were collected using a questionnaire based on a five-point Likert scale. The research variables included transformational leadership of school principals, organizational culture, work motivation, and teacher performance. The research instruments were tested for validity and reliability before being administered. Data analysis was conducted using SPSS software, including descriptive and inferential statistical analyses. Classical assumption tests consisting of normality, linearity, and homogeneity tests were performed prior to hypothesis testing. Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses, while the t-test and F-test were employed to examine the partial and simultaneous effects of the independent variables on teacher performance. The findings are expected to provide empirical evidence regarding the effects of transformational leadership, organizational culture, and work motivation on teacher performance and contribute to improving educational quality in private senior high schools in Korwil 11, Bogor Regency.

Keywords: transformational leadership, organizational culture, work motivation, teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 370 guru SMA

Swasta di Korwil 11 Kabupaten Bogor. Sampel penelitian sebanyak 192 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan dipilih melalui teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Variabel penelitian meliputi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS yang meliputi analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial, dan uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan antarvariabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru serta menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja guru.

A. Pendahuluan

Kinerja guru memainkan peran sentral dalam proses pembelajaran dan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam dunia pendidikan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis.

Kinerja guru masih dapat dikategorikan belum maksimal dalam menjalankan perannya. Hal ini bisa dilihat dari beberapa aspek diantaranya kehadiran para guru di sekolah, kelengkapan rencana dan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru, dan lain-lain. Kinerja guru itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran terhadap kinerja guru.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di

sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah dalam organisasi sekolah adalah pimpinan semua sumber daya yang ada di bawahnya untuk bisa mengatur agar dapat berjalan sesuai dengan fungsi dan tugas yang ada, yang bertanggungjawab atas keberlangsungan organisasi tersebut. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah.

Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya. Budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam organisasi, selain menjadi ciri khas dari suatu organisasi yang merepresentasikan seperti apa orang-orang yang ada di dalamnya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Rifiani, D. P., Anwar, S., & Zubaidah, S. (2025) budaya organisasi yang kuat melalui nilai, norma kerja, kolaborasi, kedisiplinan, dan etos kerja kolektif, serta

penguatan disiplin kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru mengapresiasi secara baik perwujudan budaya tersebut. Melalui budaya organisasi yang baik, seseorang akan cenderung lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Mereka akan melakukan kinerja yang terbaik karena merasa nyaman dengan budaya yang tercipta di tempat kerjanya.

Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada seorang kinerja guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari kepala sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan Muna & Isnawati (2022) memaparkan bahwa Motivasi kerja sendiri adalah kumpulan prinsip dan sikap yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan dengan cara yang sesuai dengan tujuan mereka sendiri, bukan karena dorongan dari luar.

Studi Zhahira (2022) Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola berbagai aspek pendidikan secara efektif akan berdampak langsung

pada kinerja guru. Selanjutnya, kinerja guru yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai profesionalisme telah terbukti mendorong semangat kerja kolektif. Penelitian dari Wijayanto, B. P., Utaminingsih, S., & Masriah, I. (2025) menekankan bahwa Budaya organisasi muncul sebagai faktor dominan, memvalidasi perannya sebagai fondasi integratif mendukung efektivitas inisiatif kepemimpinan, motivasi, dan disiplin. Hal ini memperkuat pentingnya penciptaan kultur organisasi yang positif di lingkungan sekolah swasta. Sementara itu, motivasi kerja guru juga merupakan faktor internal yang krusial. Studi yang dilakukan oleh Ardianti, M., Pujilestari, Y., & Ruknan, R. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif baik dengan maupun tanpa kontrol dukungan sosial, serta dukungan sosial berpengaruh positif

terhadap kinerja ketika dikontrol oleh stres kerja.

Dalam konteks sekolah swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor, sinergi antara kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang sehat, dan motivasi kerja yang tinggi menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya, kinerja guru di sekolah menengah atas swasta kerap menghadapi berbagai tantangan.



Gambar 1. Hasil Survei Pendahuluan

Berdasarkan hasil survei pendahuluan ditemukan bahwa 48,96% guru mengalami kendala dalam hal kinerja atas tugas, seperti ketidakteraturan dalam penyusunan lesson plan, ketidaktepatan waktu dalam pelaporan, dan kurangnya evaluasi perkembangan peserta didik. Selain itu, 49,58% guru menunjukkan masalah dalam perilaku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior),

yakni minimnya partisipasi aktif, kerjasama tim yang rendah, serta kurangnya inisiatif untuk berkontribusi di luar tugas formal. Lebih lanjut, 48,59% guru teridentifikasi mengalami perilaku kontra-produktif, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, serta sikap resistensi terhadap instruksi pimpinan.

Tingginya angka permasalahan ini mendorong perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah menengah atas. Dalam konteks ini, tiga variabel penting yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja. Dari survei tersebut juga terungkap bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti pengakuan, beban kerja, dan dukungan organisasi.

Sebagian guru menyatakan belum mendapatkan dorongan yang memadai untuk mengembangkan diri atau meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan pentingnya sinergi antara peran kepala sekolah sebagai pemimpin, nilai-nilai organisasi yang dibangun,

serta sistem penghargaan yang mampu membangkitkan motivasi guru. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Uswatun Ely. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi performa guru dalam bekerja. Selain itu, adapengakuan terhadap budaya organisasi yang terbentuk di sekolah yang juga berdampak pada motivasi para guru dalam bekerja. Penelitian dari Sarmini (2022) juga memperlihatkan bahwa Motivasi ialah dorongan individu atau tenaga kependidikan untuk pencapaian suatu tujuan. Karena manusia juga memiliki naik turunnya dalam bekerja. Ketiga variabel tersebut umumnya telah diteliti secara terpisah atau dalam konteks sekolah negeri, serta dalam wilayah dengan karakteristik yang berbeda.

Namun, sangat sedikit penelitian yang menelaah hubungan ketiganya secara simultan di lingkungan sekolah swasta, khususnya di Korwil 11 Kabupaten Bogor yang memiliki kondisi sosial-organisasional yang

cukup unik. Sebagai kesimpulan, permasalahan yang telah diuraikan di atas memunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik di lapangan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru hanya dibatasi oleh tiga faktor yakni kinerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja

guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor.

Penelitian dilaksanakan pada SMA Swasta yang berada di wilayah Korwil 11 Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Swasta di Korwil 11 Kabupaten Bogor yang berjumlah 370 guru. Adapun sampel penelitian sebanyak 192 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode proportional random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden.

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan

bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varians data.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji *F* digunakan untuk

mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja guru. Seluruh pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru pada SMA Swasta Korwil 11 Kabupaten Bogor.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis; diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 0.298 dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor

kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.298 kali.

Sejalan dengan penelitian Dadan, D., Pujilestari, Y., & Ruknan, R. (2026) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberdayakan guru, memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi interpersonal yang positif akan menciptakan iklim kerja yang aman, suportif, dan produktif. Dalam kondisi tersebut, guru merasa dihargai dan didukung, sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai penggerak utama peningkatan kinerja guru. Senada dengan

Penelitian Sari et al. (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, mempersiapkan materi dengan baik, serta mematuhi jadwal mengajar dan administrasi akademik. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Wahyudi (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi seperti ketepatan waktu mengajar, kepatuhan terhadap aturan sekolah dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, mampu menunjukkan kinerja lebih optimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar

0.271 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.271 kali. Sejalan dengan penelitian Mahendrawan, E. M. E., & Utaminingsih, S. U. S. (2026), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan yang positif ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas internalisasi budaya organisasi diprediksi akan memberikan kontribusi peningkatan pada kinerja guru. Senada dengan penelitian Rahayu dan Widodo (2022), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasakan lingkungan kerja yang nyaman, dukungan pimpinan, serta adanya penghargaan atas kinerja cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.290 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.290 kali. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana, Y. P., Surasni, S., & Nurlaili, L. (2025), motivasi kerja ditemukan sebagai faktor paling berpengaruh. Guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan antusiasme, ketahanan, dan komitmen yang lebih kuat. Hal ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan bahwa motivator intrinsik memberikan dampak kuat terhadap performa jangka panjang. Senada dengan

penelitian Kusumaningrum, Tri Agustin, dan Azainil (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian tersebut juga mendukung temuan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki seorang guru, maka semakin baik pula hasil kerjanya dalam menjalankan tugas profesionalnya di sekolah.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan $\beta_{yx1} = 0.298$, $\beta_{yx2} = 0.271$ dan $\beta_{yx3} = 0.290$ dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan memiliki persamaan model regresi linear berganda $Y = 0.298X_1 + 0.271X_2 + 0.290X_3$. Secara khusus, motivasi kerja menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi $\beta_{yx3} = 0.290$, yang berarti setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.290 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan mengajar, sehingga mendorong motivasi intrinsik dan ketekunan dalam mencapai target pendidikan. Temuan ini sejalan dengan teori Honicke dan Broadbent (2021) tentang self-efficacy, yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi prediktor utama performa individu di lingkungan kerja profesional seperti pendidikan. Sejalan dengan sebelumnya yang

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kualitas kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru secara positif. Penelitian oleh Pratama, Wahidmurni, dan Harini (2024) menemukan bahwa kualitas hidup kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya lingkungan kerja yang baik bisa meningkatkan kemampuan profesional guru. Selain itu, penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional kerja yang dilakukan pada guru SD tahun 2024 juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru secara positif. Penelitian oleh Kusumaningrum, Tri Agustin, dan Azainil (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru penggerak, yaitu guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional, kualitas hidup kerja, dan motivasi kerja

merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Dengan Kinerja Guru (Y). Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja guru (Y), menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional (X1), meningkat pula kinerja guru (Y).
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Dengan Kinerja Guru (Y). Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X2) dengan kinerja guru (Y), menunjukkan bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi (X2), meningkat pula kinerja guru (Y).
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Dengan Kinerja guru (Y). Hasil

pengolahan data pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y), menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja (X3), meningkat pula kinerja guru (Y).

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja guru (Y). Hasil pengolahan data pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama dengan kinerja guru (Y), menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) berprestasi secara bersama dengan, meningkat pula kinerja guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Ardhianti, M., Pujilestari, Y., & Ruknan, R. 2025. Pengaruh stres kerja, motivasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja guru (Studi korelasi di

sekolah dasar negeri Kecamatan Pamulang). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4), 931–943.

Dadan, D., Pujilestari, Y., & Ruknan, R. 2026. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Di Distrik Dramaga, Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 956-964.

Mahendrawan, E. M. E., & Utaminingsih, S. U. S. 2026. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Sosial Guru, Budaya Organisasi, Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cisauk. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(02), 181-197

Masriah, R., & Pujilestari, Y. 2025. Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional guru terhadap peningkatan kinerja guru. *Pendas: Jurnal Ilmiah*

Pendidikan Dasar, 10(4),
1016–1027.

Muna, N., & Isnawati, S. 2022.
Pengaruh disiplin kerja,
motivasi kerja, dan
pengembangan karir terhadap
kinerja karyawan (Studi pada
PT LKM Demak Sejahtera).
Jesya: Jurnal Ekonomi dan
Ekonomi Syariah, 5(2), 1119–
1130.

[https://doi.org/10.36778/jesya
.v5i2.729](https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.729)

Permana, Y. P., Surasni, S., &
Nurlaili, L. 2025. Pengaruh
Iklim Organisasi, Motivasi
Kerja, Dan Efikasi Diri
Terhadap Kinerja Guru Sma
Di Kecamatan Palmerah
Jakarta Barat. Jurnal
Manajemen Pendidikan,
10(4), 2594-2604.

Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H.
2021. Pengaruh budaya
organisasi dan motivasi kerja
terhadap kinerja guru.
Jambura Journal of
Educational Management,
97–113.