

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH
DASAR NEGERI SE KECAMATAN BOGOR SELATAN**

Dian Safitri¹, Ersam Mahendrawan², Lili Nurlaili³

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

¹diansafitri20@guru.sd.belajar.id, ²ersammahendrawan@unpam.ac.id,

³lilinurlaili@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work motivation, and organizational culture on teacher performance in Public Elementary Schools in South Bogor District, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with an associative descriptive method. The study population was all Public Elementary School teachers in South Bogor District. The research sample consisted of 112 teachers determined using probability sampling techniques. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale that had met validity and reliability tests. Data analysis used multiple linear regression analysis preceded by analysis prerequisite tests, namely normality, homogeneity, and linearity tests. Hypothesis testing was carried out using a t-test to determine the partial effect, an F-test to determine the simultaneous effect, and a coefficient of determination to determine the contribution of the independent variables to the dependent variable. The results showed that transformational leadership, work motivation, and organizational culture partially and simultaneously had a positive and significant effect on teacher performance in Public Elementary Schools in South Bogor District. The R Square (R^2) value of 0.660 indicates that 66.0% of the variation in teacher performance can be jointly explained by transformational leadership, work motivation, and organizational culture, while the remaining 34.0% is influenced by other factors outside the research model that were not examined.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan. Sampel penelitian berjumlah 112 guru yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling. Teknik pengumpulan data

dilakukan melalui penyebaran angket (kuesioner) menggunakan skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas, homogenitas, dan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa 66,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi, sedangkan 34,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

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

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena guru memiliki peran langsung dalam pelaksanaan pembelajaran sekaligus dalam pembentukan karakter peserta didik. Namun, di berbagai sekolah dasar, termasuk di wilayah Kecamatan Bogor Selatan, masih ditemukan perbedaan tingkat kinerja antar guru yang tercermin dari variasi dalam kualitas pembelajaran, kedisiplinan, serta hasil belajar siswa. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan

budaya organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional diharapkan mampu memberikan inspirasi, membangun visi bersama, serta menumbuhkan semangat dan komitmen kerja yang tinggi pada diri guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi kerja, komitmen, dan kompetensi individu, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks Sekolah Dasar, kinerja guru tercermin dari kemampuannya

mengelola pembelajaran secara efektif, membangun interaksi yang positif dengan peserta didik, serta melaksanakan penilaian yang objektif dan berkelanjutan.

Kepemimpinan pendidikan juga mengalami perkembangan seiring dengan tuntutan perubahan dan dinamika organisasi sekolah. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 karena menekankan perubahan yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas institusi pendidikan secara menyeluruh. Kundu (2025) menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan yang transformasional adalah pemimpin yang mampu menggerakkan perubahan secara kolaboratif dengan mengutamakan keadilan, pemberdayaan, dan kesejahteraan seluruh warga sekolah.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui penguatan komunikasi, kolaborasi tim, serta dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Pemimpin yang mampu menciptakan

kepercayaan dan keterlibatan aktif guru akan berdampak positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membangun budaya sekolah yang inovatif dan berorientasi pada mutu.

Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja merupakan dorongan yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, hingga evaluasi hasil belajar.

Menurut Herwati dkk. (2023) dalam buku *Motivasi dalam Pendidikan: Konsep Teori Aplikasi*, motivasi kerja dalam dunia pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan eksternal, tetapi juga oleh dorongan internal seperti rasa tanggung jawab profesional, kepuasan dalam mendidik, dan kebanggaan atas keberhasilan siswa. Buku tersebut menjelaskan bahwa motivasi dapat dipahami melalui teori kebutuhan, yang menekankan pemenuhan

kebutuhan fisik hingga aktualisasi diri, serta teori proses, yang melihat motivasi sebagai hasil dari keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja dan penghargaan yang sesuai.

Dalam lingkungan sekolah dasar, motivasi kerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran. Guru yang termotivasi akan lebih kreatif, inovatif, dan optimal dalam merencanakan serta melaksanakan pembelajaran, sedangkan rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya komitmen dan kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah dasar.

Selain kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru di sekolah. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman perilaku dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut menciptakan identitas unik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain serta

menuntun cara berpikir dan bertindak dalam setiap aktivitas organisasi. Budaya organisasi tidak hanya terbentuk melalui aturan formal, tetapi juga melalui kebiasaan, tradisi, dan interaksi antaranggota organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan.

Dalam buku *Budaya Organisasi dalam Praktik*, Djoko Soelistya dkk. (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan besar dalam menentukan sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menghadapi masalah, mengambil keputusan, serta menyusun strategi kerja. Budaya organisasi memberikan struktur nilai yang menjadi dasar bagi anggota untuk bertindak secara konsisten sesuai dengan tujuan organisasi. Nilai-nilai utama dalam budaya organisasi mencakup kerja sama, disiplin, keterbukaan, loyalitas, serta penghargaan terhadap prestasi yang secara langsung memengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmawati, Fitria, dan Nurkhalis (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin

baik kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi dan mengarahkan guru, serta semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Mulyana, dan Supriyadi (2025) dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Marlina, N. S. (2025) dalam *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan* menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Gresik. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda dan menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi motivasi inspiratif kepala sekolah dengan peningkatan tanggung jawab profesional, disiplin kerja, serta kualitas pembelajaran guru. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada peningkatan motivasi guru, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan produktivitas kerja guru secara keseluruhan.

Selain itu, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal, meningkatkan kreativitas dalam pembelajaran, serta menunjukkan komitmen profesional yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sela Ristiana (2022) dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan dan Konseling Pendidikan*

menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar.

Dalam konteks pendidikan dasar, motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pramono dan Ghofar (2025) yang dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah Edunomika. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan pelatihan guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Hj. Isriati Baiturrahman 1 Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Selain itu, motivasi kerja juga bersinergi dengan kompetensi dan pelatihan guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin efektif proses pembelajaran yang dilaksanakan sehingga berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Budaya organisasi di lingkungan Sekolah Dasar (SD) memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja guru dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Musafak Khoiri, Umar Burhan, dan Suharto (2025) menemukan bahwa budaya organisasi yang menekankan nilai kolaborasi, pemberdayaan, dan komitmen bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan anggota organisasi (employee engagement). Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi secara umum, temuan ini relevan dengan konteks SD, karena budaya sekolah yang mendukung kerja sama antar guru, komunikasi terbuka, dan kepemimpinan yang partisipatif akan meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran serta kegiatan sekolah.

Selanjutnya, penelitian Permana dan Kustyadji (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional. Dalam konteks SD, budaya sekolah yang kuat akan memperkuat komitmen guru terhadap visi dan misi

sekolah serta mendukung praktik kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif dan transformatif. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kinerja guru.

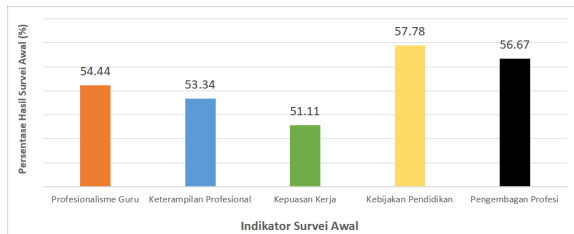
Pentingnya budaya organisasi dalam dunia pendidikan juga ditegaskan dalam artikel *The Spotlight Is Always On Leadership* yang dimuat oleh Houston Chronicle pada 9 November 2025 mencantumkan pendapat dari Lisa Burke, seorang konsultan dari Energage, yang menjadi narasumber utama artikel tersebut, menekankan bahwa budaya organisasi yang sehat ditandai dengan komunikasi terbuka, integritas, dan nilai bersama yang dijalankan secara konsisten oleh pimpinan. Dalam konteks SD, kepala sekolah yang mampu menanamkan budaya disiplin, kolaboratif, dan berorientasi mutu akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru lebih termotivasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah.

Penelitian ini memiliki novelty dalam hal lokasi dan cakupan penelitian, yaitu sekolah dasar se-Kecamatan Bogor Selatan. Wilayah ini memiliki karakteristik pendidikan yang unik yang belum banyak diteliti secara

spesifik dalam penelitian sebelumnya. Meskipun ada beberapa penelitian mengenai kinerja guru di tingkat sekolah dasar, sebagian besar penelitian lebih banyak dilakukan di tingkat nasional atau daerah dengan kondisi pendidikan yang berbeda. Kecamatan Bogor Selatan memiliki variasi dalam aspek sosial, ekonomi, dan infrastruktur pendidikan, yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, serta budaya organisasi di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana faktor-faktor kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi bekerja secara khusus dalam konteks pendidikan dasar di wilayah ini.

Dalam upaya menguatkan kajian tentang pentingnya kinerja guru, maka dilakukan penelitian awal untuk mendapatkan gambaran umum masalah yang muncul terkait dengan pengembangan kinerja guru di sekolah. Adapun penelitian awal dilakukan terhadap 30 responden yang terdiri dari 2 sekolah yang berada di SD Negeri Kecamatan Bogor Selatan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 s.d 26 November

tahun 2025. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan data sebagai berikut :



Gambar 1.1 Hasil Survei Awal Penelitian

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa :

1. Terdapat 54.44% guru yang perlu ditingkatkan dalam indikator profesionalisme guru
2. Terdapat 53.34% guru yang perlu ditingkatkan dalam indikator keterampilan profesional.
3. Terdapat 51.11% guru yang perlu ditingkatkan dalam indikator kepuasan kerja
4. Terdapat 57.78% guru yang perlu ditingkatkan dalam indikator kebijakan pendidikan
5. Terdapat 56.67% guru yang perlu ditingkatkan dalam indikator pengembangan profesi.

Dengan adanya hasil penelitian yang lebih komprehensif dan berbasis data, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi sekolah-sekolah dasar di Kecamatan Bogor Selatan. Kepala sekolah dapat menggunakan temuan

ini untuk merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif, baik dalam memberikan motivasi kepada guru maupun dalam menciptakan budaya kerja yang lebih positif. Selain itu, dinas pendidikan dan pemerintah daerah juga dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dalam menyusun kebijakan pendidikan yang lebih berorientasi pada penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi di sekolah. Dengan pendekatan yang lebih berbasis riset, diharapkan program-program peningkatan mutu pendidikan dapat lebih tepat sasaran dan berdampak langsung terhadap kinerja tenaga pendidik. Dalam jangka panjang, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas hasil belajar siswa di tingkat sekolah dasar.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pendidikan. Oleh karena itu, berdasarkan temuan awal tersebut perlu dilakukan suatu penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di

Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Bogor Selatan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru berdasarkan data yang dianalisis secara statistik. Metode deskriptif asosiatif bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi masing-masing variabel penelitian sekaligus menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan. Sampel penelitian berjumlah 112 guru yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden sesuai dengan prosedur pengambilan sampel yang telah ditetapkan.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan transformasional (X_1),

motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Definisi operasional masing-masing variabel disusun berdasarkan teori yang relevan dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator penelitian. Instrumen penelitian berupa angket (kuesioner) yang menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta didukung oleh studi dokumentasi dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahap awal analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas

untuk mengetahui distribusi data, uji homogenitas untuk menguji kesamaan varians, dan uji linearitas untuk memastikan hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama. Besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai

koefisien regresi sebesar 0,332, nilai t_{hitung} sebesar 2,929, serta tingkat signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, seperti memberikan visi dan arah yang jelas, memotivasi guru untuk mencapai tujuan bersama, memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan individu, mendorong kreativitas serta inovasi dalam pembelajaran, dan menjadi teladan bagi guru, mampu meningkatkan kinerja guru. Kondisi tersebut tercermin pada meningkatnya kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan penilaian hasil belajar, serta mengembangkan

kompetensi profesional secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pasayon dan Tantiado (2023) dalam jurnal *Transformational Leadership Style of School Heads and Teachers' Performance* yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta efektivitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong inovasi, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi

pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), variabel Motivasi Kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,287, nilai t hitung sebesar 2,590, serta tingkat signifikansi sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi hasil belajar, serta terus berupaya meningkatkan kompetensi profesionalnya. Motivasi kerja juga mendorong guru untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap tugas, serta

mampu memberikan pelayanan pembelajaran yang lebih optimal kepada peserta didik. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jose dos Santos Doutel, Ali Imron, dan Raden Bambang Sumarsono (2023) dalam jurnal berjudul *The Effect of Principal Transformational Leadership on Teacher Performance Mediated by Work Motivation*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat dalam melaksanakan tugas profesional, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta berupaya mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang

dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru, seperti memberikan apresiasi atas prestasi kerja, menyediakan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun komunikasi yang baik. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan.

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), variabel Budaya Organisasi (X_3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,285, nilai t hitung sebesar 2,693, serta tingkat signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$).

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antar guru, memperkuat komitmen terhadap tujuan sekolah, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas profesional. Budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai profesionalisme, disiplin, kolaborasi, dan inovasi akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widodo (2024) dalam artikel berjudul *Developing Teacher Contextual Performance through School Organizational Culture and Cultural Intelligence*. Penelitian

tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual guru. Budaya organisasi yang kuat mampu membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, meningkatkan komitmen guru, serta mendorong guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga mendukung peningkatan kreativitas, tanggung jawab, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membangun budaya organisasi yang berorientasi pada profesionalisme, kolaborasi, disiplin, inovasi, dan tanggung jawab melalui keteladanan, komunikasi yang efektif, pemberdayaan guru, serta penguatan nilai-nilai organisasi. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan dapat terus meningkat.

Temuan Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 69,998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,660, yang berarti bahwa 66,0% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, sedangkan 34,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa

peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, motivasi kerja guru yang tinggi, serta budaya organisasi sekolah yang kondusif.

Secara empiris, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu memberikan arah, inspirasi, dan dukungan kepada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Budaya organisasi yang positif juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, saling percaya, dan pembelajaran berkelanjutan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan akan lebih optimal apabila dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah,

peningkatan motivasi kerja guru, serta pengembangan budaya organisasi yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Ketiga aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah guna mewujudkan kinerja guru yang lebih baik dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui pemberian visi yang jelas, motivasi, keteladanan, perhatian terhadap kebutuhan guru, serta dorongan untuk berinovasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi

kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, disiplin, tanggung jawab, serta upaya yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan kompetensi profesional. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang kuat, kondusif, dan berorientasi pada profesionalisme, kolaborasi, disiplin, inovasi, serta tanggung jawab mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan tugas guru. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru.
4. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan

sebesar 66,0% variasi kinerja guru, sedangkan 34,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih optimal apabila dilakukan melalui sinergi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru yang tinggi, serta budaya organisasi sekolah yang kondusif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, D., Suryadi, S., Sari, E., & Karnati, N. (2023). *Peningkatan kinerja guru*. Penerbit Adab. 80 hlm. ISBN 978-623-497-904-6.
- Agustian, E., Hidayati, D., & Widodo, W. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penerapan Kurikulum Merdeka. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 5(3), 323–335.
- .Antika, M., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Cengkong II Kecamatan Purwasari. *LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren*.
- Artina, B., Novita, R., & Sariakin. (2024). Tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Aceh Besar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2).
- Asmawati, A., Fitria, H., & Nurkhalis. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 37–50.
- Burke, L. (2025, November 9). The spotlight is always on leadership. *Houston Chronicle*.
- Chandra, D. A., & Sutarmin. (2022). Pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Economina*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dadan, Pujilestari, Y., & Ruknan. (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.
- Doutel, J. dos S., Imron, A., & Sumarsono, R. B. (2023). The effect of principal transformational leadership on teacher performance mediated by work motivation. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan (JMSP)*.
- Elviliza, R., dkk. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 10(4).
- Erlisa, D. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendorong inovasi

- pembelajaran di SD. *Jurnal Sadewa*, 3(1).
- Fitriyanti, F., Haryati, S., & Zuhairi, A. (2022). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(1).
- Fitriani, N., & Muadin, A. (2022). Perubahan budaya organisasi pendidikan dalam pembentukan karakter siswa di sekolah dasar Islam terpadu. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(1).
- Fredianto, D. (2025). Hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplin dengan kinerja guru di SD. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 10(4).
- Gunawan, R., Widodo, R., & Hadiati, E. (2025). Hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru: Studi kasus di SD IT Baitul Insan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*
- .Hanifah. (2022). *Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran*. Literasi Nusantara Abadi.
- Herwati, M. M., Arifin, M. M., Rahayu, T., Waritsman, A., Solang, D. J., Zulaichoh, S., Aniyati, K., Haryanto, T., Putri, S. S., & Kristanto, B. (2023). *Motivasi dalam pendidikan: Konsep, teori, aplikasi*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Ihsan, D. (2023, June 3). Kepemimpinan yang kuat dibutuhkan untuk sekolah di Indonesia. *Kompas.com*
- .Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. *UNM of Journal Technological and Vocational*, 6(3), 224–232.
- Kamil, M. I., Musharianto, A., & Novida, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang. *Liquidity*.
- Khoiri, M., Burhan, U., & Suharto. (2025). The role of organizational culture in enhancing employee engagement in the era of disruption. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 461–472.
- Kundu, A. (2025). *Transforming educational leadership: Non-traditional narratives to promote equity in uncertain times*. Oxford University Press.
- Mardiati, R., Listyarni, S., & Santoso, B. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 7(1).
- Magfirah, N., Hamid, S., & Safira, I. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. *Bosowa Journal of Education*, 5(2), 265–269.
- Marlina, N. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di

- Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 14(1), 27–33.
- Mardini, S. (2021). Bagaimana meningkatkan kinerja guru dan keaktifan siswa sekolah dasar di era pandemi? *DIDAKTIKA: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 4(1), 21–28.
- Mastura, Bahri, S., & Rizki, S. (2025). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 880– 883.
- Mukminin, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2022). Pengaruh Kurikulum 2013 dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14009–14017.
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD negeri di Banda Aceh. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 11(2).
- Nuraili, L. (2023). *Peranan budaya organisasi, tim kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan terhadap kinerja anggota tim pengembangan kurikulum Indonesia*. CV Mega Press Nusantara.
- Napitupulu, E. L. (2023, June 23). Model baru pelatihan guru perlu berpihak pada kebutuhan guru. *Kompas.id*.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302.
- Pasayon, C. J. U., & Tantiado, R. C. (2023). Transformational leadership style of school heads and teachers' performance. *International Journal of Research Publication*, 125(1), 972–987.
- Permana, A., & Kustiyadji, G. (2024). The influence of organisational culture on organisational commitment, transformational leadership, and competitive advantage. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*.
- Pramono, S. S., & Ghofar, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan pelatihan guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Hj. Isriati Baiturrahman 1 Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Pratama, Y., Yantoro, & Sholeh, M. (2025). Strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4).
- Putri, M. I. D., Roesminingsih, E., & Setyowati, S. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri Ploso. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, 11(2), 229–239.
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pembelajaran abad 21 di SD. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 287–297.
- Rahmawati, E., & Lestari, D. (2026). Implementasi motivasi guru dalam mewujudkan kinerja

- guru di SDN Dermo I Bangil. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4).
- Rahmawati, M., Ramadani, S., Sabrina, A. P., & Hartono, E. (2024). The effect of transformational leadership, school culture, and work motivation on the performance of state high school teachers in Cirebon City. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 7(3), 513–523.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.
- Ridhayati, R., Utaminingsih, S., & Mahendrawan, E. (2026). Upaya peningkatan kinerja guru P3K melalui kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Gunungsindur. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 12(1).
- Ristiana, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan dan Konseling Pendidikan*, 6(1).
- Rizki, A. N. (2023). Peningkatan kinerja guru melalui insentif, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah pada guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Basicedu*, 7(5), 2977–2985.
- Sanglah, I. N. (2021). Peningkatan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah pada sekolah dasar. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 4(3), 528–534.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya organisasi dalam praktik*. Nizamia Learning Center.
- Suprihatin. (2022). *Kepemimpinan transformasional kepala madrasah*. IAINU Kebumen Press.
- Susanti, T., Amini, A., Dasryannisa, N., & Hidayat, D. G. (2024). Evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 219 Jambi. *ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 5(2), 5975.
- Wahyuni, S., Masripah, & Larasati, R. A. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan kinerja guru (Penelitian di SD Garut Islamic School Prima Insani). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1).
- Wana Syuryana, Bukman Lian, & Muhammad Juliansyah. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja

- mengajar guru sekolah dasar. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Werna, I. N., Ariawan, I. P. W., & Yudana, I. M. (2022). The influence of transformational leadership style on organizational commitment of elementary school teachers. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 14(1).
- Widodo. (2024). Developing teacher contextual performance through school organizational culture and cultural intelligence. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 59–72.
- Wijaya, C., Ananda, R., & Ismail, M. Z. (2024). *Kinerja guru: Perspektif profesionalitas, iklim organisasi, dan motivasi kerja*. UMSU Press.
- Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). Analisis penilaian kinerja guru sekolah dasar. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 4(5).
- Wusqo, U., Wuryandini, E., & Rasiman, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 640–647.
- Yayuk, E., & Haqqi, Y. (2023). *Kompetensi dan kinerja guru serta faktor yang memengaruhinya*. Haqqi International Edukasi Publisher.
- Zaki Mubarak, A., Riswandi, R., Perdana, R., & Hariri, H. (2024). School management model to improve teacher performance in elementary schools. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(1), 136–142.
- Zulia, I., Pujilestari, Y., & Ruknan. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Cibinong. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.
- Zuliyanti, T., & Ramadan, Z. H. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(3), 1474–1487.