PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SWASTA SE-KECAMATAN BOJONGSARI KOTA DEPOK

Lalu Muh Lauhim Mahfuz[1], Ersam Mahendrawan[2], Surasni[3]
[1,2,3] Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[1]lalumlauhimmahfuz@gmail.com, [2]ersammahendrawan@unpam.ac.id,
[3]dosen01520@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, principal leadership, and organizational culture on teacher performance in private Islamic junior high schools (MTs) across the Bojongsari District, Depok City. The study employs a quantitative approach using an associative method. The research sample consists of 125 teachers selected through proportional random sampling. Data collection was conducted using a structured questionnaire with established validity and reliability. Subsequently, the data were analyzed using Pearson correlation, multiple linear regression, as well as partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis testing. The results indicate that work motivation has a positive and significant influence on teacher performance ($r = 0.868$; $p < 0.001$), or 86.8%. Principal leadership also has a positive and significant influence on teacher performance ($r = 0.830$; $p < 0.001$), or 83%. Furthermore, organizational culture exerts a positive and significant influence on teacher performance ($r = 0.789$; $p < 0.001$), or 78.9%. Simultaneously, work motivation, principal leadership, and organizational culture have a positive and significant influence on teacher performance ($r = 0.914$), or 91.4%. In conclusion, work motivation is the most dominant factor in enhancing teacher performance, followed by principal leadership and organizational culture. Therefore, increasing work motivation should be a priority to optimize teacher performance.

Keywords: Work Motivation, Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 125 guru yang ditentukan menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik korelasi Pearson, regresi linier berganda, serta uji hipotesis parsial (Uji t) dan simultan (Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

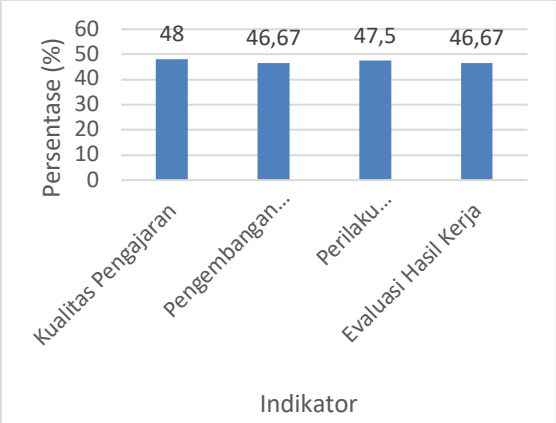
terhadap kinerja guru (r = 0,868; p < 0,001) atau sebesar 86,8%. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (r = 0,830; p < 0,001) atau sebesar 83%. Selanjutnya, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (r = 0,789; p < 0,001) atau sebesar 78,9%. Adapun secara simultan, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (r = 0,914) atau sebesar 91,4%. Kesimpulannya, motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru, diikuti oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja perlu menjadi prioritas untuk mengoptimalkan kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan Pendidikan. Guru mempunyai peran sentral dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Keterampilan mengajar yang baik seperti mengajarkan materi yang jelas, menarik, dan tepat disesuaikan dengan kebutuhan siswa merupakan inti dari kinerja efektif seorang guru.

Dengan metode pengajaran yang efektif, guru dapat membangun motivasi belajar siswa serta membentuk budaya akademik yang positif di sekolah. Selain itu, kinerja guru yang baik berkontribusi terhadap peningkatan reputasi sekolah, menarik lebih banyak siswa, dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Di bawah ini adalah diagram dari hasil survei pendahuluan variabel kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Kecamatan Bojongsari Kota Depok.



Gambar 1. 1 Hasil Survei Awal Variabel Kinerja Guru

Survei pendahuluan dilakukan di MTs Swasta Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Survei ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada 30 responden. Berdasarkan hasil survei pendahuluan

tersebut, diperoleh hasil data yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang cukup baik, namun terdapat sejumlah guru yang masih perlu mengoptimalkan kinerjanya dengan lebih maksimal. Hal ini dibagi dalam empat indikator utama, yaitu kualitas pengajaran, pengembangan profesional, perilaku kewarganegaraan, dan evaluasi hasil kerja.

Indikator kualitas pengajaran menunjukkan sekitar 48% guru masih perlu mengoptimalkan kinerja sesuai standar yang diharapkan. Berdasarkan hasil survei tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir setengah dari jumlah guru yang diamati perlu meningkatkan kualitas pengajaran dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya sebagai pendidik. Kualitas Pengajaran mencakup kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran, penerapan metode yang efektif, pengelolaan kelas, serta perencanaan pembelajaran yang rapi dan teratur.

Indikator pengembangan profesional, mendapatkan persentase 46,67% guru masih perlu meningkatkan upaya dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa sejumlah guru perlu lebih mengoptimalkan upaya pengembangan kemampuan profesionalnya sebagai pendidik. Indikator pengembangan profesional ini mencakup program pelatihan guru, pendidikan berkelanjutan, serta keterbukaan dalam menerima masukan yang membangun.

Sedangkan indikator perilaku kewarganegaraan, mendapatkan persentase sejumlah 47,50% guru yang masih perlu meningkatkan kepedulian dan tanggung jawabnya terhadap sekolah. Perilaku kewarganegaraan ini meliputi tindakan seperti tanggung jawab terhadap tugas, menjalin hubungan baik dengan siswa maupun rekan kerja, partisipasi terhadap setiap kegiatan yang dijalankan sekolah, serta sikap membatasi diri terhadap program diluar tugas utama mengajar.

Adapun indikator evaluasi hasil kerja memperoleh persentase sebanyak 46,67% guru yang masih perlu meningkatkan efektifitas dari pemanfaatan evaluasi hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa evaluasi hasil kerja telah terlaksana, namun masih perlu ditingkatkan. Evaluasi hasil kerja ini meliputi sikap guru dalam melakukan penilaian hasil belajar

secara objektif, upaya memberikan umpan balik yang bersifat membangun bagi siswa, serta tindak lanjut guru dalam memanfaatkan hasil evaluasi sebagai bahan perbaikan.

Secara keseluruhan, data yang didapat menunjukkan bahwa masih banyak guru yang perlu mengoptimalkan kinerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Oleh karena itu diperlukan langkah yang tepat untuk mendorong semangat guru dalam meningkatkan kemampuan serta keterampilan sebagai seorang pendidik.

Landasan empiris dalam penelitian ini didasarkan pada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kinerja guru. Menurut penelitian Setiawati (2023), pada guru Mts Al-Islahiyah Kabupaten Lamongan memberikan bukti empiris yang sangat relevan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa setiap variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai F_{hitung} sebesar 45,549 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi kinerja guru dalam penelitian tersebut dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2022), mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi terhadap kinerja guru di SD Islam Darunnajah Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, budaya organisasi secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, ketika ketiga variabel dianalisis secara simultan, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, menurut penelitian Risa et al. (2026), mengenai kinerja guru pada SMP swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

Penelitian tersebut menganalisis kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan peran manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif dan sampel 139 guru. Penelitian tersebut memberikan bukti bahwa kinerja guru pada lembaga pendidikan swasta di kecamatan bojongsari merupakan fenomena yang relevan untuk dikaji melalui faktor kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi memiliki dasar empiris yang kuat sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Namun demikian, hasil penelitian tersebut belum sepenuhnya konsisten. Pada penelitian Setiawati (2023), ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada Mts Al-Islahiyah Kabupaten Lamongan. Sebaliknya, penelitian Anggraeni (2022), menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, meskipun ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya ruang untuk melakukan pengujian empiris lebih lanjut.

Selain itu, penelitian yang telah dilakukan di Kecamatan Bojongsari memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian Risa et al. (2026), berfokus pada SMP swasta se-kecamatan bojongsari dan menggunakan kepemimpinan transformasional serta peran manajerial kepala sekolah sebagai variabel independen. Penelitian yang akan dilakukan memiliki fokus yang lebih spesifik pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, dengan menguji secara parsial maupun simultan motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki dasar empiris sekaligus celah penelitian yang jelas. Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kinerja guru. Namun, perbedaan karakteristik satuan pendidikan, wilayah penelitian, status lembaga, serta

ketidakkonsistenan sebagian hasil penelitian terdahulu menyebabkan hubungan tersebut masih perlu diuji pada konteks MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Menurut Suswati (2022), motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan yang menimbulkan semangat kerja sehingga individu mampu bekerja secara efektif dan produktif. Sejalan dengan itu, Adinda et al. (2023), menjelaskan bahwa motivasi kerja berasal dari dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan guru untuk bekerja secara optimal. Motivasi intrinsik dapat berupa kecintaan terhadap profesi, kepuasan melihat perkembangan siswa, dan keinginan berkontribusi bagi generasi mendatang, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berupa penghargaan, pengakuan, gaji, promosi, insentif, serta dukungan dari atasan.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru meningkatkan kualitas pembelajaran, menciptakan suasana belajar yang positif, dan berkontribusi terhadap keberhasilan siswa. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja, kurangnya inovasi, dan interaksi yang kurang positif dengan siswa. Kondisi tersebut juga dapat berkaitan dengan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, karena kepemimpinan yang tidak efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan produktif sehingga motivasi dan kinerja guru tidak berkembang secara maksimal.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Mulyasa (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan melalui fungsi manajerial dan supervisi. Fitri dan Permatasari (2022), juga menjelaskan bahwa kepala sekolah

berperan dalam mengelola dan mengarahkan seluruh komponen sekolah, bekerja sama dengan guru, menetapkan target pendidikan, serta menciptakan suasana yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga mendukung hubungan dengan masyarakat dan orang tua serta membangun lingkungan pendidikan yang berkualitas.

Selain motivasi dan kepemimpinan, budaya organisasi turut menjadi landasan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Al Hairi & Syahrani (2025), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi yang positif dan suportif dapat menciptakan iklim kerja yang membuat guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Putri et al. (2024), menegaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi cara individu bekerja serta menentukan tingkat kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang inklusif, terbuka terhadap umpan balik, dan menghargai upaya guru dapat memperkuat motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Alhabsyi et al. (2022), peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di SDN 12 Palu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, dukungan kepala sekolah dalam bentuk pengawasan, motivasi, serta pengembangan kompetensi guru menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Suciningrum et al. (2021), pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei penyebaran kuesioner kepada guru sebagai responden. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi guru maka semakin baik pula kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan konsistensi kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sarumaha (2022), pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 35 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi dan kompetensi pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di lingkungan organisasi.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini terletak pada fokus variabel dan objek penelitian. Penelitian Alhabsyi et al. (2022), penelitian ini hanya berfokus pada analisis kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar dengan metode kualitatif, sedangkan penelitian saat ini meneliti pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain itu, penelitian saat ini dilakukan pada tingkat Madrasah Tsanawiah Swasta yang ada di kecamatan Bojongsari, Depok, sehingga memiliki ruang lingkup, variabel, serta tujuan penelitian yang berbeda. Adapun penelitian dari Suciningrum et al. (2021), hanya terfokus pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variable kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai faktor lainnya. Kemudian penelitian ketiga oleh Sarumaha, W. (2022), penelitian tersebut hanya terfokus pada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, selain komponen variabel yang banyak berbeda, objek penelitian juga berbeda. Meskipun demikian, ketiga penelitian tersebut masih relevan karena memiliki

beberapa kesamaan variabel dan terfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ataupun pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja guru. Namun, kajian yang secara khusus meneliti pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta masih terbatas, terutama di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Dengan demikian, berdasarkan uraian yang melatar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok ".

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan mengukur dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari Kota Depok dengan unit analisis guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik proportional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi jumlah guru pada masing-masing madrasah. Berdasarkan teknik tersebut diperoleh sampel penelitian sebanyak 125 guru. Teknik ini digunakan agar setiap madrasah memperoleh keterwakilan responden secara proporsional sesuai dengan jumlah guru yang terdapat pada masing-masing sekolah.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner digunakan untuk

memperoleh data mengenai motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kinerja guru. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan konsisten. Instrumen yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas selanjutnya digunakan untuk memperoleh data dari 125 responden penelitian.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis diawali dengan analisis korelasi Pearson untuk mengetahui arah dan tingkat keeratan hubungan antara masing-masing variabel independen dengan kinerja guru. Selanjutnya digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja guru dan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja guru. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah 5% (α = 0,05). Besarnya hubungan atau kontribusi variabel independen terhadap kinerja guru selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menginterpretasikan kekuatan pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh ketiganya secara bersama-sama.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru (Y) di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 0,813 dengan nilai thitung sebesar 28,500. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,977 pada taraf signifikansi α sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) = 142, maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (28,500 > 1,977) dengan nilai signifikansi < 0,001.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_1, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Hubungan positif ini diperkuat oleh nilai r^2 sebesar 0,868. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara teoretis dan aplikatif di lapangan, besarnya kontribusi ini membuktikan bahwa tingkat dorongan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di lembaga pendidikan berdampak langsung terhadap pencapaian hasil kerja dan profesionalismenya. Hubungan fungsional antarvariabel ini dapat dijelaskan melalui keterkaitan indikator-indikator spesifiknya.

Pertama, indikator tanggung jawab terhubung secara langsung dengan indikator kualitas pengajaran. Tingginya rasa tanggung jawab terhadap amanah profesi mendorong guru untuk memberikan performa mengajar terbaik, yang tercermin dari perencanaan pembelajaran yang matang, penguasaan materi yang mendalam, serta pengelolaan kelas yang kondusif demi terciptanya proses belajar mengajar yang bermutu.

Kedua, indikator keinginan berprestasi memiliki keterkaitan erat dengan indikator evaluasi hasil kerja. Dorongan kuat untuk meraih prestasi memacu guru untuk melakukan asesmen dan evaluasi perkembangan peserta didik secara cermat, objektif, dan bersungguh-sungguh, guna memastikan standar pencapaian belajar serta mutu pendidikan di sekolah dapat terwujud secara optimal.

Temuan empiris dalam penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dirgantara *et al*. (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru dengan motivasi tinggi menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar serta semangat mencapai tujuan pembelajaran. Dukungan empiris serupa ditunjukkan oleh Soviana et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian Lestari *et al*. (2024) turut menegaskan bahwa

semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan pula dengan temuan Suparti et al. (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru yang tercermin dari komitmen melaksanakan tugas dan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan Motivasi Kerja guru melalui penumbuhan dimensi tanggung jawab, semangat dan antusiasme, keinginan berprestasi, serta pengembangan diri merupakan prasyarat mutlak yang terbukti secara teoretis maupun empiris dalam meningkatkan Kinerja Guru pada dimensi kualitas pengajaran, pengembangan profesional, perilaku kewarganegaraan, dan evaluasi hasil kerja secara berkelanjutan di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru (Y) di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 0,813 dengan nilai t_{hitung} sebesar 24,519. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,977 pada taraf signifikansi \alpha = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = 142, maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (24,519 > 1,977) dengan nilai signifikansi < 0,001. Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_2, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Hubungan positif ini diperkuat oleh nilai R^2 sebesar 0,830 (berdasarkan analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 83,0%, sedangkan sisanya sebesar 17,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara teoretis dan aplikatif di lapangan, besarnya kontribusi ini membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah

sebagai pemimpin, pengelola, motivator, supervisor, dan pengambil keputusan berdampak langsung terhadap peningkatan pencapaian hasil kerja dan profesionalisme guru. Hubungan fungsional antarvariabel ini secara konkret dijelaskan melalui keterkaitan indikator kemampuan mengarahkan dari kepala sekolah memegang peranan sentral sebagai pedoman operasional bagi guru. Kejelasan arahan dan pembimbingan dari kepala sekolah membantu guru dalam menyusun perangkat pembelajaran (seperti RPP atau modul ajar) secara terstruktur, runut, dan berorientasi pada tujuan kurikulum. Selain itu, arahan yang jelas mengenai standar operasional prosedur memberikan kepastian peran bagi guru sehingga dapat menguasai kelas, mengendalikan iklim belajar yang kondusif, serta memilih media dan metode mengajar yang tepat. Keberadaan pembinaan operasional ini memastikan materi pelajaran dapat disampaikan secara efektif dan komunikatif, yang pada akhirnya mendongkrak kualitas pengajaran di kelas.

Indikator mengawasi dan mengevaluasi yang dijalankan oleh kepala sekolah berfungsi sebagai kontrol kualitas (*quality control*) bagi profesionalisme guru. Pengawasan berkala melalui supervisi akademik memotivasi guru untuk menerapkan asesmen secara cermat, akuntabel, dan objektif sesuai standar ketuntasan belajar tanpa unsur subjektivitas. Pemantauan yang konsisten juga menciptakan kedisiplinan guru dalam mengolah nilai serta menyajikan laporan perkembangan belajar siswa secara tepat waktu. Melalui umpan balik evaluasi kepemimpinan yang kontinyu, guru terdorong untuk merefleksikan proses pembelajaran dan melakukan tindak lanjut perbaikan (seperti program remedial atau pengayaan) secara bersungguh-sungguh demi menyempurnakan evaluasi hasil kerja secara utuh.

Temuan empiris dalam penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melayu dan Nellitawati (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan, pembinaan, komunikasi yang efektif, serta motivasi terbukti mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Dukungan serupa ditunjukkan oleh penelitian Rohman *et al*. (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui fungsi pembimbingan, pengawasan, dan dukungan profesional. Selanjutnya, penelitian Helmina et al. (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, profesionalisme, serta kualitas kinerja guru. Hal ini diperkuat pula oleh penelitian Susanti et al. (2024) yang menemukan bahwa peran kepala sekolah melalui pengawasan, supervisi, dan evaluasi dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses mengajar, hingga melakukan evaluasi hasil belajar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif melalui penguatan kemampuan mengarahkan serta tindakan mengawasi dan mengevaluasi merupakan prasyarat mutlak yang terbukti secara teoretis maupun empiris dalam mendongkrak pencapaian Kinerja Guru pada dimensi kualitas pengajaran dan evaluasi hasil kerja secara berkelanjutan di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X_3) memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru (Y) di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 0,760 dengan nilai t_{hitung} sebesar 23,040. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,977 pada taraf signifikansi $\alpha = 0{,}05$ dan derajat kebebasan (df) = 142, maka diperoleh hasil $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $(23{,}040 > 1{,}977)$ dengan nilai signifikansi $< 0{,}001$. Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_2, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hubungan positif ini diperkuat oleh nilai r^2 sebesar 0,789 (berdasarkan analisis regresi linier sederhana X_3 terhadap Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara teoretis dan aplikatif di lapangan, besarnya kontribusi ini membuktikan bahwa nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut serta diterapkan oleh seluruh warga sekolah berdampak langsung terhadap pencapaian lingkungan kerja yang kondusif, rasa memiliki, serta komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hubungan fungsional antarvariabel ini secara konkret dijelaskan melalui keterkaitan Indikator kerja sama dan hubungan kerja yang tecermin dari iklim kerja sama guru, komunikasi yang efektif, serta sikap saling membantu menciptakan kohesi sosial yang kuat di sekolah. Hal ini secara langsung mendorong guru untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan (*Organizational Citizenship Behavior*) yang positif, seperti kerelaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, berkontribusi aktif dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar, serta menjaga keharmonisan iklim sekolah tanpa paksaan instruksional.

Indikator inovasi dan pengembangan yang tecermin dari keterbukaan menerima perubahan serta semangat mengembangkan inovasi dan kreativitas memacu guru untuk terus meningkatkan kapasitas dirinya. Budaya yang mendukung pembaruan ini secara nyata mengarahkan guru pada peningkatan pengembangan profesional, seperti secara proaktif mengikuti pelatihan, memanfaatkan media/teknologi pembelajaran terbaru, serta menerapkan metode mengajar yang inovatif demi mendongkrak kualitas pembelajaran.

Temuan empiris dalam penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan insentif. Dukungan serupa ditunjukkan oleh penelitian Erowati (2023), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi besar (66,1%) terhadap kualitas kinerja guru dan mampu mendongkrak kinerja secara nyata apabila berjalan seiring dengan peran kepemimpinan. Hal ini diperkuat pula oleh temuan Rukmini et al. (2024) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik mendorong terciptanya kerja sama, komunikasi yang efektif, dan komitmen guru

dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif melalui penguatan kerja sama dan hubungan kerja serta iklim inovasi dan pengembangan merupakan prasyarat mutlak yang terbukti secara teoretis maupun empiris dalam mendongkrak pencapaian Kinerja Guru pada dimensi perilaku kewarganegaraan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,956 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,914, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,912. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 91,4% terhadap Kinerja Guru (Y) di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Sementara itu, sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 427,758 dengan signifikansi < 0,001. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,68 pada taraf signifikansi α sebesar 0,05 (df1 = 3, df2 = 121), maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (427,758 > 2,68) dengan nilai signifikansi < 0,001 (0,000 < 0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis statistik diterima dan model regresi terbukti sangat layak (fit). Persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah $Y = 28{,}963 + 0{,}414\ X_1 + 0{,}288\ X_2 + 0{,}170\ X_3$. Nilai konstanta sebesar 28,963 menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen diasumsikan bernilai nol, maka Kinerja Guru diprediksi berada pada skor 28,963. Koefisien regresi bernilai positif untuk X_1 (0,414), X_2 (0,288), dan X_3 (0,170), yang membuktikan bahwa setiap peningkatan pada ketiga variabel tersebut secara konsisten akan meningkatkan Kinerja Guru.

Secara teoretis dan aplikatif di lapangan, ditemukannya pengaruh

simultan yang sangat kuat ini membuktikan bahwa Kinerja Guru merupakan manifestasi dari ekosistem pendidikan yang saling bersinergi secara holistik. Motivasi Kerja (X_1) bertindak sebagai penggerak internal utama melalui penumbuhan rasa tanggung jawab, semangat dan antusiasme, keinginan berprestasi, serta kesadaran pengembangan diri. Efektivitas motivasi internal ini diwadahi dan dipandu oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) melalui kemampuan mengarahkan, tindakan memotivasi, supervisi pengawasan dan evaluasi, serta ketepatan pengambilan keputusan. Sinergi ini semakin kokoh dengan ditopang oleh Budaya Organisasi (X_3) yang sehat melalui pemahaman nilai dan komitmen, kerja sama dan hubungan kerja yang harmonis, penegakan disiplin, serta dorongan inovasi dan pengembangan. Integrasi ketiga variabel ini secara nyata berdampak langsung pada optimalisasi seluruh dimensi Kinerja Guru, mulai dari peningkatan kualitas pengajaran, keterlibatan aktif dalam pengembangan profesional, penumbuhan perilaku kewarganegaraan (*Organizational Citizenship Behavior*), hingga ketelitian dalam evaluasi hasil kerja peserta didik.

Apabila dianalisis secara kritis dari nilai koefisien regresi terbaku (*Standardized Coefficients Beta*), terdapat perbedaan besaran kontribusi antarvariabel independen dalam memengaruhi Kinerja Guru. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai Beta tertinggi yaitu sebesar 0,474, diikuti oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) sebesar 0,323, dan Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai Beta sebesar 0,200. Perbandingan nilai Beta ini ($0{,}474 > 0{,}323 > 0{,}200$) mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor kunci yang paling dominan di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Dorongan internal dan komitmen pribadi guru menjadi penentu utama seberapa besar energi dan dedikasi yang dicurahkan dalam tugas mengajar harian. Keberadaan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta budaya organisasi yang kondusif berfungsi sebagai *enabler* dan fasilitator strategis yang memperkuat dorongan motivasi tersebut. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri guru, arahan kepemimpinan

maupun norma budaya sekolah tidak akan secara otomatis terkonversi menjadi pencapaian kinerja yang maksimal.

Temuan empiris dalam penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu. Penelitian oleh Muhlis (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dukungan serupa ditunjukkan oleh penelitian Emniswati et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi guru, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dan budaya kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini diperkuat pula oleh temuan Safitri et al. (2025) yang membuktikan bahwa kinerja guru akan meningkat secara optimal apabila kepala sekolah mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif, guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta sekolah berhasil membangun budaya organisasi yang kuat dan mendukung profesionalisme pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi merupakan pilar-pilar strategis yang saling melengkapi dan secara simultan terbukti berpengaruh signifikan dalam mendongkrak Kinerja Guru, di mana penguatan motivasi kerja guru menjadi pendorong yang paling dominan di MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan t_{hitung} sebesar 28,500 > t_{tabel} (1,977) dan mempunyai nilai probabilitas signifikansi < 0,001 (< 0,05). Adapun besarnya kontribusi atau persentase pengaruh variabel Motivasi Kerja (r^2) dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru adalah sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian terjawab bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja guru maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan t_{hitung} sebesar 24,519 > t_{tabel} (1,977) dan mempunyai nilai probabilitas signifikansi < 0,001 (< 0,05). Adapun besarnya kontribusi atau persentase pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (r^2) dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru adalah sebesar 83,0%, sedangkan sisanya sebesar 17,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian terjawab bahwa semakin baik dan efektif Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan t_{hitung} sebesar 23,040 > t_{tabel} (1,977) dan mempunyai nilai probabilitas signifikansi < 0,001 (< 0,05). Adapun besarnya kontribusi atau persentase pengaruh variabel Budaya Organisasi (r^2) dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru adalah sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian terjawab bahwa semakin kuat dan positif Budaya Organisasi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru berdasarkan hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 427,758 > F_{tabel} (2,68) dan mempunyai nilai probabilitas signifikansi < 0,001 (< 0,05). Adapun besarnya kontribusi atau persentase pengaruh variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi secara simultan (r^2) dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru adalah sebesar 91,4%, sedangkan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Dengan demikian terjawab bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin efektif Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan semakin kuat Budaya Organisasi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru pada MTs Swasta se-Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, W. M. (2022). Dimensi Komunikasi Interpersonal dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 5(1), 119-124.

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.

Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandi, W. (2022). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1(1), 11-19.

Al Hairi, M. R., & Syahrani. (2025). Budaya organisasi dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan. Tarbiyatul Ilmu: Jurnal Kajian Pendidikan, 2(12), 596-604.

Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan Merdeka Belajar di sekolah dasar. Jurnal Basicedu, 6(3), 5295-5301.

Anggraeni, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi terhadap kinerja guru di SD Islam Darunnajah Jakarta. Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Dirgantara, M. S., Hermanto, & Suryani, E. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Sakra. Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia, 2(1), 18-25.

Elvera, & Astarina, Y. (2021). Metodologi penelitian. Andi.

Emniswati, E., Sudarno, S., & Warsihna, J. (2023). Pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi guru terhadap kinerja guru SDN pada Gugus II Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Riau. Instructional Development Journal, 6(1), 68-77.

Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis dimensi kinerja organisasi publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai: Dimensi kinerja organisasi publik. Jurnal Terapan Pemerintah Minangkabau, 1(1), 68-75.

Erowati, H. (2023). Peran kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(2), 801-805.

Faozan, A. (2022). Peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam melalui supervisi akademik, diklat dan partsipasi dalam kelompok kerja guru. Penerbit A-Empat.

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi:

Sebuah tinjauan pustaka. Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business, 1(1), 29-34.

Fitri, A. A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah. Innovative: Journal of Social Science Research, 2(1), 669-677.

Gumilar, N. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan di dunia pendidikan. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). Manajemen guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Bintang Pustaka Madani.

Haryanti, N., & Maknunah, L. U. (2025). Metode penelitian kuantitatif untuk riset sosial: Teori dan praktik mengungkap pola dan fakta sosial. CV Eureka Media Aksara.

Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa, 1(4), 248-261.

Helmina, A., Giatman, M., & Ernawati. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Journal of Education Research, 4(2), 669-676.

Izzah, N., Setianti, Y., & Tiara, O. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah ramah anak di sekolah inklusi. Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4(2), 272-284.

Jannah, Z., Diana, N., & Mawardi, M. C. (2021). Pengaruh work from home terhadap kinerja auditor dengan dimensi personalitas sebagai variabel intervening selama Pandemi Covid-19. e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi, 10(05), 67-79.

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 4(1), 1-14.

Jf, N. Z., Mukhrimah, N. A., Lestari, P. A., & Utami, K. (2022). Supervisi dalam Pendidikan: Kajian Kinerja Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(1), 1-9.

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 29-38.

Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi. Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 1(3), 386-392.

Lestari, S., Bandawaty, E., & Gafur, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru: Studi kasus di SDN Jatimakmur 1. KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 32-44.

Melayu, N. P., & Nellitawati, N. (2023). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Journal of Educational Administration and Leadership, 3(3), 160-167.

Muhlis, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru

di UPTD SMA Negeri 1 Tinambung. Al-Irsyad: Journal of Education Science, 4(2), 383-390.

Mukhid, A. (2023). Disain teknologi dan inovasi pembelajaran dalam budaya organisasi di lembaga pendidikan. Pustaka Egaliter.

Mulyasa, H. E. (2022). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara.

Musfah, J. (2022). Kepemimpinan pendidikan: Teori dan kebijakan. Prenada Media.

Nasution, S. L., Mesiono, & Rifai, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih. J-Edu: Jurnal Pendidikan, 10(1).

Nasution, U. H., & Junaidi, L. D. (2024). Metode penelitian. Serasi Media Teknologi.

Nawir, M., & Sahruddin, A. (2024). ANALISIS DIMENSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 10(04), 231-240.

Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT KESEHATAN KERJA DAN OLAHRAGA KEMENTERIAN KESEHATAN JAKARTA SELATAN TAHUN 2021. PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs, 4(1), 1-10.

Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh kinerja komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1(1), 44–68.

Praditya, R. A. (2022). Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi: A mini review. International Journal of Social, Policy and Law, 3(1), 29–34.

Prasetia, I. (2022). Metodologi penelitian: Pendekatan teori dan praktik. UMSU Press.

Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa, 2(2), 298–310.

Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. Jurnal Administrasi Publik, 18(1), 143–154.

Rifkhan. (2023). Pedoman metodologi penelitian data panel dan kuesioner. CV Adanu Abimata.

Risa, N., Pujilestari, Y., & Siswandi, R. D. (2026). Peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan peran manajerial kepala sekolah di SMP swasta se-Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(2).

Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam, 6(2), 195-216.

Rohman, M. A., Subadio, & Ruhiat, Y. (2024). Pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap

peningkatan kinerja guru. EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan, 6(6), 6759–6772.

Rosmini, H., Ningsih, N., Murni, M., & Adiyono, A. (2024). Transformasi kepemimpinan kepala sekolah pada era digital: Strategi administrasi pendidikan berbasis teknologi di sekolah menengah pertama. Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 16(1), 165-180.

Rostikawati, D. (2022). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Cipta Media Nusantara.

Rukmini, R., Herayanti, H., & Marsithah, I. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan stress terhadap kinerja guru di SD inklusif Kabupaten Bireuen. Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP, 5(3), 225–241.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 6(1), 849–858.

Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Dimensi, 10(1), 76-90.

Safitri, D., Mahendrawan, E., & Nurlaili, L. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bogor Selatan. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(3).

Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 1204-1211.

Sarmawa, I. W. G., Darma, I. K., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2025). Model-model penelitian: Manajemen sumber daya manusia, operasional, keuangan, dan ekonomi. CV. Intelektual Manifes Media.

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 1(1), 28–36.

Setiawati, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada MTs Al-Islahiyah Kabupaten Lamongan. Wahana Pedagogika: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran, 5(1).

Siregar, R. L., & Lubis, M. J. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Jurnal Teknologi Pendidikan, 11(2), 170–175.

Soviana, H. D., Zainal, V. R., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 2(12), 3188–3194.

Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. SSRN Electronic Journal.

Suparti, S., Riyanto, Y., Sholeh, M., Hariyati, N., & Karwanto, K. (2024). Pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Journal of Education Research, 5(3), 3385-3395.

Suriyana, N., Sedarmayanti, & Zefriyenni. (2024). Tinjauan kinerja guru. CV. Gita Lentera.

Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep merdeka belajar di sekolah dasar. Jurnal Basicedu, 6(4), 7317–7326.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137–146.

Susanti, Y., Saputra, Y., Sudarno, & Priyono. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(2), 34322–34328.

Susilowatik, S., Syarif, Z., & Qasim, A. (2024). Membangun budaya organisasi dalam pendidikan Islam di pesantren. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 14(2), 142–152.

Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Syarif, M. (2024). Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). WORLDVIEW: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains, 2(1), 43–60.

Uno, H. B. (2021). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2022). Teori kinerja dan pengukurannya. Bumi Aksara.

Utami, S., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 10(1), 45–54.

Wahyudi. (2021). Budaya organisasi: Sudut pandang teoritis dalam membangun nilai-nilai kerja. PT Dewangga Energi Internasional.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 142–150.

Wardhana, A. (2021). Perkembangan ilmu manajemen. In M. Butarbutar (Ed.), Dasar-dasar manajemen (pp. 26–43). Media Sains Indonesia.

Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. Jurnal Basicedu, 6(5), 7970–7977.

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, D., Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, A., Widya, N., & Rogayah. (2023). Buku

ajar metode penelitian. CV Science Techno Direct.

Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan. CV Pusdikra Mitra Jaya.

Yusuf, M., Mutohar, P. M., & Fuadi, I. (2024). Aktualisasi nilai-nilai etik dalam membentuk efektifitas budaya organisasi lembaga pendidikan. AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(1), 17–36.

Zulfiani, Z., Thaha, H., & Mahmud, H. (2021). Model supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. Kelola: Journal of Islamic Education Management, 6(1), 25-36.