PENGARUH PERILAKU ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Ludri Puasty Hesa[1], Estiningsih Trihandayani[2], Akhirudin[3]
[1,2,3]Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[1]ludrihesa38@gmail.com, [2]estiningsih.th@gmail.com, [3]dosen01754@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to empirically examine and analyze the influence of Organizational Behavior (X1), Work Motivation (X2), and Inclusive Leadership (X3) on the performance of Kindergarten teachers (Y) in Pamulang District, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach using an explanatory, associative, and causal survey method. The research population comprises all 358 actively registered Kindergarten teachers across 88 educational institutions in Pamulang District. The sample size was determined using Slovin's formula with a 5% margin of error, resulting in a sample of 189 teachers from 33 target schools selected via non-probability sampling (quota sampling). Data collection was conducted using a 5-point Likert scale questionnaire with verified validity and reliability. Data analysis utilized descriptive and inferential statistics (analysis prerequisite tests, Pearson Product Moment correlation, multiple regression analysis, partial tests/t-tests, and F-tests) with the aid of IBM SPSS Statistics software. The results, based on the sample of 189 teachers, indicate that: (1) Organizational Behavior has a positive and statistically significant effect on teacher performance, evidenced by a correlation coefficient of r=0.421 and a significance value of p=0.000 < 0.05 (t-count = 6.841). (2) Work Motivation has a positive and statistically significant effect on teacher performance, evidenced by a correlation coefficient of r=0.262 and a significance value of p=0.000 < 0.05 (t-count = 4.417). (3) Inclusive leadership has a positive and statistically significant effect on teacher performance, as indicated by a correlation coefficient of r = 0.145 and a significance value of p = 0.046 < 0.05 (t-calculated = 2.156). (4) Organizational behavior, work motivation, and inclusive leadership simultaneously have a significant effect on teacher performance, as indicated by a multiple correlation value of R = 0.522 and F-calculated = 23.130, with a significance value of p < 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.273 indicates that the three independent variables collectively contribute 27.3% to teacher performance, while the remaining 72.7% is influenced by factors outside this research model.

Keywords: Organizational behavior, work motivation, inclusive leadership, teacher performance, kindergarten.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Perilaku Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepemimpinan Inklusif (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatif asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang yang terdaftar aktif sebanyak 358 guru di 88 satuan pendidikan. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 189 guru dari 33 sekolah sasaran yang diambil secara Non-probability Sampling (Quota sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert 5 poin yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (uji prasyarat analisis, korelasi Pearson Product Moment, analisis regresi berganda, uji parsial/Uji t, serta Uji F) dibantu oleh perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian berdasarkan sampel 189 guru menunjukkan bahwa: (1) Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi r=0,421 dan nilai signifikansi p=0,000<0,05 (t_{hitung}=6,841). (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi r=0,262 dan nilai signifikansi p=0,000<0,05 (t_{hitung}=4,417). (3) Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi r=0,145 dan nilai signifikansi p=0,046<0,05 (t_{hitung}=2,156). (4) Perilaku Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Inklusif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh nilai korelasi ganda R=0,522, F_{hitung}=23,130, dengan nilai signifikansi p<0,000<0,05. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,273 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 27,3% terhadap Kinerja Guru, sedangkan 72,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Inklusif, Kinerja Guru, Taman Kanak-kanak.

A. Pendahuluan

Pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk nilai, sikap, dan perilaku manusia serta mengembangkan sumber daya manusia dan watak bangsa. Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional, guru menempati posisi strategis karena tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi

insan berkarakter dan berakhlak baik. Menurut data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pada tahun 2024 terdapat 53,32 juta anak yang memperoleh layanan pendidikan di 448.367 satuan pendidikan. Meskipun akses pendidikan terus meningkat, tantangan pemerataan kualitas masih menjadi perhatian utama, sehingga peningkatan kompetensi dan kinerja guru tetap menjadi agenda penting.

Pentingnya kinerja guru ditegaskan secara normatif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Regulasi tersebut menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari partisipasi dalam organisasi sekolah dan motivasi menjalankan tugas secara profesional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 40 ayat (2) huruf a, juga mewajibkan pendidik menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Kewajiban ini menuntut dukungan perilaku organisasi dan kepemimpinan yang mampu membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif, termasuk pada jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD).

PAUD merupakan proses pendidikan bagi anak sejak lahir hingga usia enam tahun yang bertujuan memberikan stimulasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan jasmani serta rohani. Pada jalur formal, PAUD diselenggarakan dalam bentuk Taman Kanak-Kanak (TK) atau Raudhatul Athfal (RA) (Yunus, 2016). Tujuan utamanya adalah mengembangkan enam aspek perkembangan anak, yakni nilai agama dan moral, fisik motorik, kognitif, sosial emosional, bahasa, dan seni, yang paling efektif dikembangkan melalui bermain (Fauziddin & Mufarizuddin, 2018). Karena itu, guru TK dituntut memiliki kinerja optimal agar anak siap melanjutkan ke jenjang berikutnya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawabnya. Pada guru, kinerja mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian

pembelajaran, serta kehadiran, inovasi mengajar, interaksi dengan anak didik, dan kontribusi bagi pengembangan sekolah. Tiga faktor yang dinilai berperan penting adalah perilaku organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan inklusif.

Perilaku organisasi, menurut Robbins dan Judge, merupakan studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, yang mencakup struktur, budaya, komunikasi, dan dinamika kelompok. Lingkungan kerja yang suportif, komunikasi terbuka, dan kerja tim yang solid mendorong guru menunjukkan kinerja optimal. Suharto (2020) menemukan bahwa guru yang bekerja dalam organisasi yang terbuka, komunikatif, dan saling mendukung cenderung berkinerja lebih tinggi, sedangkan sekolah yang birokratis dengan komunikasi satu arah dan kepemimpinan otoriter membuat guru merasa tidak dilibatkan sehingga partisipasi dan kinerjanya menurun.

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan penuh semangat (Mangkunegara, 2005). Teori dua faktor Herzberg (1966) membedakan faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, dari faktor higienis, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Pratiwi dan Rosidah (2021) melaporkan bahwa rendahnya motivasi guru kerap bersumber dari minimnya penghargaan pimpinan, beban kerja tinggi, dan terbatasnya kesempatan pengembangan profesi, yang berdampak pada kelelahan emosional, stres kerja, dan kualitas hubungan guru dengan murid. Nafiqoh (2015) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan sebesar 33,69% terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah juga menentukan kinerja guru. Mulyasa (2018) memandang gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain. Mudzakir (2019) menemukan keterkaitan positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru, sementara Nafiqoh (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama menyumbang 50,84% terhadap

kinerja guru. Di antara berbagai gaya, kepemimpinan inklusif dinilai menjanjikan. Carmeli et al. (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan inklusif menciptakan suasana kerja yang menghargai keberagaman dan mendorong partisipasi aktif seluruh anggota, dan Nembhard dan Edmondson (2006) menggambarkannya sebagai perilaku pemimpin yang mendorong anggota berkontribusi, merasa dihargai, dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Putri dan Susanti (2022) membuktikan bahwa kepala sekolah yang mendorong partisipasi guru, menghargai perbedaan, dan membangun komunikasi dua arah dapat meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja guru, meskipun dalam praktiknya banyak kepala sekolah belum menerapkannya secara maksimal. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan Yuliana dan Saefullah (2019) bahwa banyak guru TK mengalami kelelahan kerja dan kurang merasa dihargai.

Kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas tampak jelas di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan data pokok pendidikan, wilayah ini memiliki 88 TK dengan NPSN aktif dan 358 guru, terdiri atas satu TK negeri dan 87 TK swasta, dengan jumlah guru per sekolah antara 1 hingga 14 orang. Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD menetapkan kinerja ideal guru PAUD melalui empat aspek, yaitu perencanaan pembelajaran yang adaptif, pelaksanaan pembelajaran berbasis bermain yang interaktif dan berpusat pada anak, evaluasi autentik dengan pelaporan perkembangan berkala, serta penguasaan kompetensi profesional dan pengembangan diri berkelanjutan. Namun, studi pendahuluan terhadap 30 guru TK menunjukkan bahwa lebih dari separuh guru belum optimal pada setiap aspek: evaluasi pembelajaran 68%, pengembangan profesional dan akuntabilitas 59%, pelaksanaan pembelajaran 55%, dan perencanaan pembelajaran 53%. Temuan lapangan memperlihatkan perangkat ajar yang cenderung formalitas, variasi media dan metode yang terbatas, pencatatan penilaian yang belum rapi, serta komitmen tugas yang belum stabil.

Rendahnya capaian tersebut diduga berkaitan erat dengan ekosistem kerja di sekolah, yakni

kondusifnya perilaku organisasi, tingginya motivasi kerja, dan efektivitas kepemimpinan inklusif kepala sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh perilaku organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan inklusif terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Pamulang, dengan harapan hasilnya dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan pendidikan yang lebih responsif.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang berlandaskan filsafat positivisme untuk menguji pengaruh perilaku organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan inklusif (X3) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (Y) di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Desain yang digunakan adalah survei eksplanatif yang bersifat cross-sectional, yakni data dikumpulkan pada satu titik waktu melalui kuesioner untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi penelitian adalah seluruh guru TK di Kecamatan Pamulang. Berdasarkan Data Pokok Pendidikan (Dapodik) 2026, terdapat 88 TK dengan 358 guru. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 189 responden yang dialokasikan secara proporsional pada 33 satuan pendidikan agar keterwakilan lembaga terjaga.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin (selalu hingga tidak pernah) yang disusun berdasarkan indikator teoretis keempat variabel. Skor 1 sampai 5 diberikan untuk pernyataan positif, sedangkan skor pernyataan negatif dibalik. Instrumen kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, pengembangan profesional, kualitas dan kuantitas kerja, motivasi, serta efikasi diri. Instrumen perilaku organisasi mencakup perilaku kelompok dan individu, struktur dan kultur, proses organisasi, tujuan, interaksi, hingga kontribusi individu. Instrumen motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal, orientasi tujuan, tanggung jawab, hingga keterikatan kerja. Instrumen kepemimpinan inklusif mencakup keterbukaan, aksesibilitas, ketersediaan, fleksibilitas,

pemberdayaan, komunikasi transparan, dan keadilan.

Validitas isi diperoleh melalui penilaian ahli, sedangkan validitas konstruk diuji dengan korelasi Pearson Product Moment terhadap 30 guru di luar sampel utama dengan r tabel 0,361. Dari 39 butir kinerja guru, 35 butir dinyatakan valid. Pada perilaku organisasi, 36 dari 39 butir valid. Pada motivasi kerja, 35 dari 37 butir valid, dan pada kepemimpinan inklusif, 39 dari 40 butir valid. Reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dan menghasilkan koefisien 0,980 untuk kinerja guru, 0,961 untuk perilaku organisasi, 0,939 untuk motivasi kerja, dan 0,980 untuk kepemimpinan inklusif, yang seluruhnya tergolong sangat tinggi.

Analisis data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics melalui statistik deskriptif (distribusi frekuensi, mean, median, modus, rentang, varians, dan simpangan baku) serta statistik inferensial. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas Kolmogorov-Smirnov, linieritas, multikolinieritas (VIF < 10 dan tolerance > 0,10), serta heteroskedastisitas Glejser, dengan batas signifikansi 0,05. Hipotesis diuji melalui korelasi Pearson, regresi linier berganda dengan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menilai besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Perilaku Organisasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data statistik parsial, diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0{,}421$ yang berada pada kategori sedang/cukup kuat dengan arah positif, serta nilai signifikansi $p = 0{,}000 < 0{,}05$ $(t_{hitung} = 6{,}400)$. Temuan ini menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi mencakup aspek struktur, budaya, komunikasi, serta dinamika kelompok yang apabila dikelola dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan kondusif bagi peningkatan produktivitas individu. Ketika lembaga

pendidikan mampu membangun iklim perilaku organisasi yang harmonis, transparan, dan koperatif, maka rasa memiliki (*sense of belonging*) guru terhadap sekolah akan meningkat, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencurahkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Hasil penelitian ini konsisten dan memperkuat temuan Rukmini, Herayanti, dan Iis Marsithah (2024) yang menyatakan bahwa budaya atau perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik parsial, Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan koefisien korelasi $r = 0{,}262$ (kategori cukup) dengan nilai signifikansi $p = 0{,}000 < 0{,}05$ dan nilai $t_{hitung} = 4{,}417$. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor dari Herzberg (1966) serta konsep motivasi kerja Mangkunegara (2005), di mana dorongan internal maupun eksternal (seperti faktor motivator berupa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab serta faktor higienis) berfungsi sebagai motor penggerak utama yang membangkitkan semangat dan komitmen guru. Guru TK yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih kreatif dalam merancang pembelajaran interaktif dan disiplin dalam menunaikan kewajiban profesionalnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rukmini et al. (2024) serta Ahen Nikolas Banoet et al. (2025) yang menemukan bahwa motivasi memiliki peranan linier yang positif dan signifikan dalam mendongkrak performa kerja sumber daya manusia.

3. Pengaruh Kepemimpinan Inklusif (X_3) dengan Kinerja Guru (Y)

Hasil uji statistik parsial antara Kepemimpinan Inklusif (X_3) dan Kinerja Guru (Y) menghasilkan koefisien korelasi

$r = 0{,}145$ (kategori rendah) dengan nilai signifikansi $p = 0{,}046 < 0{,}05$ dan $t_{hitung} = 2{,}156$. Temuan ini membuktikan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru.

Secara konseptual, temuan ini selaras dengan teori kepemimpinan inklusif yang dikembangkan oleh Carmeli et al. (2010) serta Nembhard & Edmondson (2006), yang mendefinisikannya sebagai perilaku pemimpin yang membuka ruang komunikasi dua arah, menghargai keberagaman pendapat, serta melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan inklusif mampu menciptakan rasa aman psikologis (*psychological safety*) bagi para guru TK, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Hasil penelitian ini memperkuat temuan Dian Wirtadipura (2022) serta Banoet et al. (2025) yang mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan yang suportif dan akomodatif memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi.

4. Pengaruh Simultan Perilaku Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepemimpinan Inklusif (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji regresi berganda secara simultan (Uji F) menghasilkan nilai korelasi ganda $R = 0{,}522$ dengan $F_{hitung} = 23{,}130$ dan tingkat signifikansi $p < 0{,}000 < 0{,}05$. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar $0{,}273$ mengindikasikan bahwa Perilaku Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Inklusif secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 27,3% terhadap variasi Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang, sedangkan 72,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara teoretis, temuan simultan ini sangat mendukung Teori Sistem (*Systems Theory*) oleh Ludwig von Bertalanffy yang memandang institusi sekolah sebagai suatu sistem terbuka. Di

dalam sistem ini, kinerja guru (*output*) tidak terbentuk secara parsial, melainkan merupakan hasil interaksi sinergis antara kondisi lingkungan/perilaku organisasi, dorongan psikologis internal-eksternal (motivasi kerja), serta arah kebijakan manajerial (kepemimpinan inklusif) sebagai satu kesatuan input dan proses. Hal ini juga diperkuat oleh panduan Robbins & Judge (2017) mengenai model kinerja individu yang dipengaruhi oleh interaksi kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja. Penggabungan ketiga variabel secara terpadu terbukti menciptakan ekosistem sekolah yang kondusif untuk mendongkrak performa holistik guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wirtadipura (2022) dan Banoet et al. (2025) yang membuktikan bahwa variabel manajerial, budaya/perilaku organisasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi pendidikan maupun perusahaan.

D. Kesimpulan

1. Perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai koefisien korelasi $r = 0{,}421$ (kategori sedang/cukup kuat) dan nilai $t_{hitung} = 6{,}841$ dengan signifikansi $p < 0{,}000$ $(0{,}000 < 0{,}05)$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa semakin baik penataan iklim, struktur, dan dinamika perilaku organisasi di sekolah, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi $r = 0{,}262$ (kategori cukup) serta nilai $t_{hitung} = 4{,}417$ dengan tingkat signifikansi $p < 0{,}000$ $(p < 0{,}05)$. Artinya, tinggi rendahnya dorongan internal maupun eksternal yang dirasakan guru terbukti berdampak secara linier terhadap peningkatan

produktivitas dan kualitas kerja mereka di sekolah.

3. Kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang. Hal ini terbukti dari perolehan nilai koefisien korelasi $r = 0{,}145$ (kategori rendah) serta nilai $t_{hitung} = 2{,}156$ dengan tingkat signifikansi $p = 0{,}032 < 0{,}05$. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terbuka, akomodatif, dan melibatkan guru dalam berbagai aspek memberikan kontribusi positif yang berarti bagi peningkatan performa guru.
4. Perilaku Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Inklusif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pamulang. Hal ini berdasarkan perolehan nilai korelasi ganda $R = 0{,}522$ dan nilai $F_{hitung} = 23{,}130$ dengan signifikansi $p < 0{,}000 < 0{,}05$. Besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 27,3% terhadap variasi Kinerja Guru, sedangkan 72,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik pendidikan 2024* (Vol. 13, No. Publikasi: 04200.24011). Badan Pusat Statistik

Direktorat SMA. (2020). *Tantangan mewujudkan pemerataan kualitas pendidikan di Indonesia melalui kebijakan sistem zonasi*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

.Mardywati Yunus, "Pendidikan Anak Usia Dini dalam Perspektif Islam", Orbit, Tangerang Selatan, 2016, h.

Fauziddin, M., & Mufarizuddin. (2018). Useful of clap hand games for optimalize cognitive aspects in early childhood education. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 162–169.

Sugiyono. 2024. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.).

Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in

Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. Creativity Research Journal, 22(3), 250–260

Rusiadi, Bambang Wahyudi, dan Rasmadewi, *Metodologi Penelitian: Teori dan Aplikasi* (Medan: CV. Mitra Media Pers, 2016), hlm. 12.

Syafruddin, Muh., Fitri, Cucu Ardiana. (2021). Kinerja Guru Dalam meningkatkan Motivasi Belajar Anak di Taman Kanak-Kanak Al-Gifari Kota Bima*,Vol 7,No 1*.

Gatot, Masitowati. (2023). Mengukur Kinerja Guru Satuan PAUD. Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, Vol 7, 6295–6302

Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Basicedu*, *6*(3), 5226-5236.

Yanuarsari, Revita, Dianti Yunia Sari, & Iim Nurjanah. (2022). Kinerja Guru PAUD dalam Mengimplementasikan Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak Usia Dini. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Vol 2, 245-252.

Dewi Iratna, Dadan Suryana (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik PAUD Al Azhar Bukittinggi. Jurnal Obesesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini. Vol 4 Issue 2. 1051-1059

Muspawi, Mohamad. 2021. Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), 101-106.

Kusumaningrum, Hesti, Chesia Chaerany, Tri Ariqoh Kholisah, Regita Cahyani. 2024. Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. Journal Education and Governmnt Wiyata, Vol 2 nomor 2, 105-125

Lestari, W., Sugiyo, S., & Sutarto, J. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik rhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru Taman Kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(6), 7329-7337

Aslamiyah, S., Lahmuddin, L., & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *2*(2), 143-152.

Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami penilaian kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *8*(1b), 627-634.

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 22-40.

Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, B. S. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *Islamika*, *4*(1), 108-118

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

Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *IDARAH: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, *2*(1), 73-93.

Melati, P., Wanto, D., & Kusen, K. (2023). Kriteria Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif. *Jurnal Literasiologi*, *9*(4).

Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2022). Membangun kerja sama tim dalam perilaku organisasi. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, *2*(2), 103-109.

Fitri, S. R. N., & Saifullah, S. (2021). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Sidenreng Rappang. *JIA: Jurnal Ilmiah Administrasi*, *9*(1), 49-53.

Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, *3*(1), 59-71.

Abu, A., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, *2*(2), 118-125.

Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, *2*(1), 39-55.

Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*.

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.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, *2*(1), 45-54.

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.

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

Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 37-47.

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.

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.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan

Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *6*(1), 849-858.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, *3*(2), 617-629.

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 195-201.

Purnamaningtyas, S. D., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi JawaTengah). *Diponegoro Journal of Management*, *10*(4).

Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Subhi, D. A., & Praningrum, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Tuntutan Perkerjaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Pt. Sinar Bengkulu Selatan Provinsi Bengkulu Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(3), 1643-1659.

Naibaho, M. A., & Siregar, H. (2023). Kepemimpinan Inklusif Dalam Proses Pembangunan Komunitas Dengan Mendorong Partisipasi Dan Pemberdayaan Anak Muda. *SEWAGATI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, *2*(4), 18-25.

Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Pada Perusahaan Rintisan: Peran Kepemimpinan Inklusif, Keamanan Psikologis, dan Pemberdayaan Psikologis. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *9*(1), 123-144.

Rohmah, Z. N., Etikariena, A., & Salendu, A. (2023). *Kepemimpinan inklusif dan voice behavior pada karyawan: Menguji peran budaya inovatif Inclusive leadership and voice behavior among employees: Examining the role of an innovative culture*.

Wibisana, D. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN PSICHOLOGICAL SAFETY CLIMATE SEBAGAI PEMEDIASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *9*(1), 1352-1367

Angela, F., Prasetianti, C. P., Susanto, V. H., Effendi, K. A., Rahaju, S., & Devina, S. (2022). Pendampingan Kepemimpinan Inklusif Pengurus Karang Taruna Kabupaten di Jember. *J-Dinamika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *7*(2), 228-236.

Fatkhurahman, F. (2023). Kepemimpinan Inklusif dan Perilaku Kerja Yang Inovatif

Pada Aparatur Sipil Negara: Peran Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, *7*(2), 468-473.

Rismawati, R., Anjani, N. F., Fajriyah, U., Rihadatul'aisy, R. A. R. A., & Pramita, S. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi yang Inklusif di Umkm "SOPEL BABEH". *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *3*(4), 127-133.

Rino, Tjutju Yuniarsih, Suwatno, Kusnendi, & Syahrizal. (2020). Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul. PT Refika Aditama.

Supardi. (2016). Kinerja Guru (Ed. ke-3). PT RajaGrafindo Persada.

Rukmini, Herayanti, & 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

Aksa, A., Adda, H. W., Kornelius, Y., & Palawa, M. R. (2026). The role of local culture in the relationship between inclusive leadership and employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1292-1301.

Banoet, A. N., Karnain, B., Santoso, H. T., Daengs G.S, A., & Dewi, R. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya. JUMMA 45: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi, 4(2), 1208–1231.

Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. DESANTA: Indonesian of Interdisciplinary Journal, 3(1), 354–363.

Marlina, D. (2021). Pengaruh pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin dan kinerja guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(4), 1690–1698.

Bertalanffy, L. von. (1968). General System Theory: Foundations, Development, Applications. George Braziller.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.