



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro

Kariyono

Universitas Wijaya Putra, Indonesia

Korespondensi penulis : nonokariyono999@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to describe, test, and analyze the effects of Transformational Leadership and work culture on teacher performance, both directly and indirectly through teacher motivation, at Elementary School Cluster 01 Sugihwaras Bojonegoro. This research employs a quantitative approach, with a sample of 61 teachers selected using census sampling. Data collection was carried out through questionnaires and documentation, and the analysis used Partial Least Squares (PLS). The findings indicate that performance, motivation, transformational leadership, and organizational culture are all rated very high. Transformational leadership and organizational culture have a significant positive effect on teacher motivation. Organizational culture significantly impacts teacher performance, while transformational leadership does not have a direct significant effect on teacher performance. However, transformational leadership significantly affects teacher performance through motivation, and organizational culture significantly impacts teacher performance both directly and through motivation.*

Keywords: *Teacher Performance, Teacher Motivation, Transformational Leadership, Work Culture*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, menguji, dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi guru di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro. Menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian terdiri dari 61 guru yang diambil dengan teknik sensus sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja, motivasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berada dalam kategori sangat tinggi. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan langsung terhadap kinerja guru, tetapi melalui motivasi, pengaruhnya menjadi signifikan. Sebaliknya, budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan melalui motivasi.

Kata kunci: Kinerja Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja

LATAR BELAKANG

Kinerja lembaga pendidikan sangat bergantung pada guru, sehingga kepala madrasah perlu mengelola dan memotivasi guru untuk mencapai hasil kerja optimal. Kinerja guru adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan standar atau target yang ditetapkan. Studi awal di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan rata-rata nilai PKG, kemajuannya belum signifikan dan angka kredit guru tetap stagnan di angka 22,47, dengan beberapa sekolah bahkan mencapai angka 13,86. Hal ini menandakan perlunya peningkatan kinerja guru,

Received Juli 30, 2024; Revised Agustus 02, 2024; Oktober 01, 2024

* **Kariyono**, *nonokariyono999@gmail.com*

salah satunya melalui kegiatan kelompok kerja guru (KKG). Kesadaran akan profesi dan peran guru sebagai komponen penting dalam pendidikan sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja dan keberhasilan pendidikan.

Kinerja sekolah sangat bergantung pada kerja guru, dan motivasi kerja guru memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang baik (Santoso et al., 2021; Suprastiyo et al., 2022). Motivasi kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru, karena ia mendorong seseorang untuk beraktivitas secara nyata. Menurut Kompri (dalam Musran et al., 2019), motivasi yang tinggi berhubungan dengan kesungguhan guru dalam bekerja, seperti yang juga dijelaskan oleh (Mulyasa, 2018). Penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru Novalianti et al. (2022), Nurhuda et al. (2020), Zulkarnaen et al. (2020) dan Musran et al. (2019) menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Namun, Muliati (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja guru dalam konteks kepemimpinan.

Motivasi guru memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Guru dengan motivasi tinggi akan memiliki energi lebih dalam mengajar dan berusaha meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Mardiyah et al., 2023). Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, pemerintah meluncurkan program sertifikasi guru sebagai upaya menilai profesionalisme dan kualitas kerja mereka, sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 yang mengharuskan guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta kesehatan jasmani dan rohani. Sertifikasi guru memberikan tunjangan profesi yang mendorong motivasi guru. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru, mendorong inisiatif dan kreativitas mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan motivasi guru, terutama di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro. Kepemimpinan kepala sekolah sering kali menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Rasidin et al. (2022), Saputro (2021), Novalianti et al. (2022), Rifa'i (2020), Muliati (2022), Rivai (2020) dan Zulkarnaen et al. (2020) menemukan

bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Namun, Nurhuda et al. (2020) melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berdampak positif pada motivasi kerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh Saputro (2021) dan Novalianti et al. (2022), meskipun Nurhuda et al. (2020) menyatakan sebaliknya.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor kritical yang memengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai-nilai, norma perilaku, dan asumsi yang diterima dan diterapkan di seluruh organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Anthony & Govindarajan dalam Rivai (2020). Budaya ini memengaruhi cara guru berpikir, berinteraksi, dan bekerja sama. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta mendukung keberhasilan sekolah, seperti di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Rasidin et al. (2022), Saputro (2021), Novalianti et al. (2022), Rifa'i (2020), Muliati (2022), Rivai (2020), Zulkarnaen et al. (2020) mengonfirmasi adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, meskipun Nurhuda et al. (2020) menemukan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Kepemimpinan transformasional juga berdampak positif pada motivasi kerja guru, sebagaimana dilaporkan oleh Saputro (2021) dan Novalianti et al. (2022), meskipun Nurhuda et al. (2020) mencatat bahwa dampaknya tidak signifikan.

Melihat pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk menyelidiki topik tersebut dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro.” Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja, yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "performance," merujuk pada hasil atau tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Ini dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Rivai, V., 2018). Kinerja atau prestasi kerja melibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam suatu organisasi, kinerja dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, keterampilan, dan komunikasi yang efektif (Mangkunegara, 2020).

Motivasi

Motivasi, yang berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan untuk bertindak, adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku manusia (Notoatmodjo, 2018). Motivasi berasal dari kata Latin yang berarti mendorong (Hasibuan, 2019). Motivasi adalah dorongan atau keinginan untuk melakukan sesuatu, sementara motif mencakup kebutuhan, keinginan, atau dorongan. Motivasi mendorong seseorang untuk bertindak dan merupakan alasan di balik perilaku seseorang (Usman, 2022).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, juga dikenal sebagai kepemimpinan karismatik, berfokus pada visi seorang pemimpin yang mampu mengubah individu atau pegawai (Khan et al., 2020). Pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memiliki pengaruh besar terhadap mereka. Pemimpin jenis ini mendorong bawahannya untuk bekerja lebih keras dan melampaui ekspektasi tugas yang ada (Robbins & Judge, 2018).

Budaya Kerja

Organisasi merupakan sistem formal dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Hasibuan, 2019). Ini adalah kesatuan sosial di mana anggotanya berinteraksi menurut pola tertentu dan memiliki fungsi serta tugas masing-masing. Budaya organisasi, sebagai cara pekerjaan dilakukan, sangat memengaruhi iklim

organisasi dan berfungsi sebagai alat untuk memahami karakter dasar organisasi. Budaya ini sering dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang mendasari organisasi (Owens dalam Sagala, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode explanatory research yang bertujuan menjelaskan posisi dan pengaruh antar variabel yang diteliti, dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan penggunaan angka dalam pengumpulan, penafsiran, dan penyajian data (Arikunto, 2019), (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian terdiri dari 61 guru di beberapa sekolah dasar di Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro, dan sampel penelitian juga berjumlah 61 guru yang diambil dengan teknik sensus sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software Smart PLS. Metode PLS dipilih karena tidak memerlukan asumsi distribusi data yang ketat dan dapat digunakan untuk berbagai skala data serta ukuran sampel yang bervariasi (Ghozali & Latan, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Metode analisis data statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menghitung rata-rata skor data yang diperoleh untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil yang ditemukan.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Skor	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	4,57	Sangat baik
Budaya Organisasi	4,51	Sangat baik
Motivasi Guru	4,51	Sangat baik
Kinerja Guru	4,48	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah diukur dengan rata-rata 4,57, menunjukkan kualitas kepemimpinan yang sangat baik. Budaya organisasi sekolah juga mendapatkan rata-rata 4,51, mencerminkan dukungan yang sangat baik dalam pengembangan potensi individu dan kolektif di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro. Motivasi guru di sekolah ini rata-rata mencapai 4,51,

menunjukkan semangat dan komitmen tinggi dalam tugas mereka serta upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Sementara itu, kinerja guru rata-rata 4,48, mencerminkan dedikasi mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengajaran yang cermat, inovatif, dan berorientasi pada hasil.

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dilakukan dengan menganalisis path coefficients, yaitu nilai original sample untuk menentukan arah hubungan, serta t-statistic dan p-value untuk menilai kekuatan dan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. T-statistic mengukur ukuran pengaruh, sementara p-value menunjukkan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

Tabel 2. Hasil Path Coefficients Direct Effect

Pengaruh Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan transformasional -> Motivasi	0.576	0.560	0.114	5.054	0.000
Budaya organisasi -> Motivasi	0.389	0.406	0.115	3.392	0.001
Kepemimpinan transformasional -> Kinerja	0.195	0.214	0.126	1.549	0.122
Budaya organisasi -> Kinerja	0.540	0.521	0.112	4.837	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.263	0.262	0.102	2.580	0.010

Sumber: Analisis data (2024) diolah

Berdasarkan hasil uji langsung antar variabel pada tabel tersebut, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru (nilai original sample 0,576, t-statistik 5,054, p-value 0,000), sehingga H1 diterima. Budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru (nilai original sample 0,389, t-statistik 3,392, p-value 0,001), sehingga H2 diterima. Namun, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (nilai original sample 0,195, t-statistik 1,549, p-value 0,122), sehingga H3 ditolak. Sebaliknya, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (nilai original sample 0,540, t-statistik 4,837, p-value 0,000), sehingga H4 diterima. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (nilai original sample 0,263, t-statistik 2,580, p-value 0,010), sehingga H5 diterima.

Pengujian Pengaruh Mediasi

Pengujian variabel mediasi dilakukan dengan memeriksa total Indirect Effect, menggunakan nilai original sample, t-statistic, dan p-value. Sebuah pengukuran dianggap signifikan jika t-statistic lebih dari 1,96 dengan p-value kurang dari 0,05.

Tabel 3. Indirect effect

Pengaruh Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan transformasional -> Motivasi -> Kinerja	0.151	0.147	0.066	2.274	0.023
Budaya organisasi -> Motivasi -> Kinerja	0.102	0.106	0.051	1.993	0.047

Sumber: Analisis data (2024) diolah

Berdasarkan hasil uji pengaruh mediasi, kepemimpinan transformasional dan budaya kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai original sample 0,151, t-statistik 2,274, dan p-value 0,023, sedangkan budaya kerja memiliki nilai original sample 0,102, t-statistik 1,993, dan p-value 0,047. Karena p-value untuk kedua variabel kurang dari 0,05, hipotesis H6 dan H7 diterima, menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru melalui motivasi adalah signifikan.

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi guru. Peningkatan kepemimpinan transformasional, seperti harapan tinggi kepala sekolah terhadap prestasi siswa, mendorong guru untuk lebih bersemangat dan berinovasi dalam pengajaran. Sebaliknya, penurunan kepemimpinan dapat menurunkan motivasi guru secara signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mengedepankan visi dan misi sekolah untuk pencapaian tinggi memperkuat motivasi guru dengan menciptakan suasana yang menantang dan mendukung. Temuan ini konsisten dengan penelitian Saputro (2021) dan Novalianti et al. (2022), yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Budaya organisasi di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi guru. Peningkatan budaya organisasi,

seperti persaingan sehat antar guru dengan nilai rata-rata 4.64, mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan berinovasi. Meskipun dampaknya tidak sangat besar, penurunan dalam budaya organisasi akan menurunkan motivasi guru secara signifikan. Persaingan sehat memotivasi guru untuk berkolaborasi, mengadopsi praktik terbaik, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan profesional, menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Temuan ini konsisten dengan penelitian Zulkarnaen et al. (2020) dan Novalianti et al. (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan transformasional di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Meskipun peningkatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru, dampaknya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Penurunan dalam kepemimpinan transformasional juga menyebabkan penurunan kinerja, tetapi tidak secara signifikan. Aspek evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dari kepala sekolah, seperti pernyataan X113, menunjukkan bahwa perbaikan dalam hal ini diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Rasidin et al. (2022) dan Saputro (2021) yang menemukan pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan budaya organisasi yang dirasakan guru, seperti adanya persaingan sehat, secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, penurunan dalam budaya organisasi juga berakibat pada penurunan kinerja yang signifikan. Budaya persaingan sehat, dengan nilai rata-rata tertinggi 4.64, mendorong guru untuk berinovasi dan meningkatkan metode pengajaran mereka, serta berkolaborasi untuk meningkatkan praktik pembelajaran. Hal ini menciptakan dorongan internal bagi guru untuk terus berkembang secara profesional dan memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka. Hasil ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, seperti yang dilaporkan oleh Rasidin et al. (2022) dan Rifa'i (2020).

Motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan motivasi kerja, seperti terlihat dari pernyataan rata-rata tertinggi yaitu guru memberikan umpan balik yang bermanfaat, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, penurunan motivasi akan mengakibatkan penurunan kinerja yang signifikan. Motivasi yang efektif, yang memperkuat komitmen guru dan meningkatkan kepercayaan diri mereka, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan. Hasil ini sejalan dengan temuan Novalianti et al. (2022) dan Nurhuda et al. (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan transformasional di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro secara signifikan meningkatkan kinerja guru melalui motivasi. Peningkatan kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi, dan sebaliknya, penurunan kepemimpinan juga akan menurunkan kinerja guru melalui penurunan motivasi. Budaya organisasi, terutama melalui persaingan sehat antara guru, mempengaruhi motivasi kerja guru secara signifikan. Persaingan sehat mendorong inovasi dan peningkatan metode pengajaran, sementara motivasi guru, yang tercermin dalam umpan balik yang diberikan kepada sekolah, memperkuat komitmen dan hubungan positif dengan kepemimpinan. Kedua faktor ini bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung temuan Novalianti et al. (2022) yang menunjukkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Budaya organisasi di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi, dengan nilai p-value yang kurang dari 0.05 dan nilai original sample yang positif. Artinya, peningkatan budaya organisasi yang dirasakan guru berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara signifikan melalui motivasi, sementara penurunan budaya organisasi juga akan menurunkan kinerja guru secara signifikan melalui penurunan motivasi. Kepemimpinan transformasional, khususnya dalam hal evaluasi dan perbaikan berkelanjutan oleh kepala sekolah, turut meningkatkan motivasi kerja guru. Meskipun evaluasi dan perbaikan mungkin belum optimal, kepemimpinan yang transformasional tetap membangun dasar yang kuat untuk

motivasi dan kinerja guru. Kemampuan guru untuk memberikan umpan balik juga menunjukkan penghargaan dan dorongan, memperkuat hubungan dengan kepemimpinan sekolah dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan pendidikan. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dan motivasi bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan, sesuai dengan temuan Solka et al. (2023) yang menegaskan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja, motivasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi di Sekolah Dasar Gugus 01 Sugihwaras Bojonegoro berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata di atas 4.20. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi guru, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja guru. Namun, budaya organisasi dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui motivasi.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran diajukan untuk perbaikan. Kepala sekolah disarankan untuk memperkuat proses evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dengan melibatkan tim evaluasi dan forum umpan balik. Sekolah juga diharapkan meningkatkan kolaborasi antar-guru melalui forum dan kelompok kerja untuk menyelesaikan masalah bersama. Untuk memotivasi guru lebih lanjut, kepala sekolah bisa merancang program pengembangan profesional yang terstruktur dan memberikan penghargaan atas kemajuan mereka. Terakhir, sekolah dapat mengadakan pelatihan intensif untuk meningkatkan keterampilan guru dalam penilaian hasil belajar dan penerapan penelitian dalam pembelajaran guna meningkatkan kualitas pendidikan..

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Teknik Pengumpulan Data*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0* (3 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiyah, M., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 31–42.
- Muliati, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan. *Islamic Education*, 2(1), 25–30.
- Mulyasa, E. (2018). Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Musran Magister Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 1–19.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novalianti, S., Setyaningsih, S., & Laihad, G. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. *Jurnal Management Pendidikan*, 10(2)(02), 16–23.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Rasidin, R., Disman, D., & Rahmat, P. S. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Gugus Luragung Kabupaten Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 41–48.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 163–169.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2017). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

- Santoso, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Smk Nahdlatul Ulama Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 115–126. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.391>
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprastiyo, A., Prasetyo, I., Halimah, N., & Utari, W. (2022). Dampak Komunikasi Dan Motivasi Serta Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Jetis Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 47–53.
- Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara.
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 175–185. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33867>