

**KINERJA GURU BERBASIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA SEKOLAH, PELATIHAN GURU DAN BUDAYA ORGANISASI  
(STUDI EMPIRIS PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI DAERAH KECAMATAN  
SERPONG KOTA TANGERANG SELATAN)**

Putri Melynia Kusuma Dewi<sup>1</sup>, Siti Zubaidah<sup>2</sup>, Saiful Anwar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

<sup>1</sup>[putrimelynia@gmail.com](mailto:putrimelynia@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen00902@unpam.ac.id](mailto:dosen00902@unpam.ac.id),

<sup>3</sup>[dosen00659@unpam.ac.id](mailto:dosen00659@unpam.ac.id),

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of principals' transformational leadership, teacher training, and organizational culture on teacher performance in public elementary schools located in Serpong District, South Tangerang City. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of 160 teachers from public elementary schools in the Serpong District, with a sample of 114 teachers selected using an appropriate sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the partial and simultaneous effects of the independent variables on teacher performance. The results indicate that principals' transformational leadership, teacher training, and organizational culture have a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that improving teacher performance can be achieved through strengthening transformational leadership practices, implementing continuous teacher training programs, and fostering a supportive school organizational culture. This study is expected to contribute theoretically to the development of educational management studies and provide practical implications for improving the quality of basic education.*

**Keywords:** teacher performance, transformational leadership, teacher training, organizational culture.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 160 guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Serpong, dengan sampel sebanyak 114 guru yang ditentukan menggunakan teknik sampling tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan guru, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional, pelaksanaan pelatihan guru yang berkelanjutan, serta penguatan budaya organisasi sekolah yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen pendidikan serta memberikan implikasi praktis bagi peningkatan mutu pendidikan dasar.

Kata Kunci: kinerja guru, kepemimpinan transformasional, pelatihan guru, budaya organisasi.

### **A. Pendahuluan**

Guru sebagai ujung tombak pendidikan di sekolah memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Kinerja guru menjadi faktor penentu mutu pendidikan karena berkaitan langsung dengan kualitas pembelajaran yang diterima siswa. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik, melaksanakan proses belajar yang interaktif, melakukan evaluasi hasil belajar secara objektif, serta

memberikan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada menurunnya mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan sekolah karena guru berperan langsung dalam menciptakan kualitas pembelajaran yang berdampak pada perkembangan peserta didik. Guru dengan kinerja yang baik mampu merancang pembelajaran yang terarah,

menyampaikan materi dengan efektif, serta melakukan evaluasi secara objektif untuk mengukur pencapaian siswa. Selain itu, guru juga berperan dalam membentuk karakter, sikap, dan keterampilan peserta didik agar siap menghadapi tantangan di masa depan. Oleh karena itu, keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan sangat bergantung pada sejauh mana kinerja guru dapat dijalankan secara profesional, konsisten, dan berkualitas.

Kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekitarnya. Faktor internal seperti motivasi, pengalaman, dan kompetensi tentu memberikan pengaruh, namun faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kesempatan mengikuti pelatihan, serta budaya organisasi sekolah terbukti memiliki kontribusi besar dalam membentuk perilaku kerja guru (Al- Syauqi *et al.*, 2025; Balela *et al.*, 2024).

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga pemimpin yang diharapkan mampu memberikan arahan, inspirasi, dan

motivasi kepada guru. Dari berbagai model kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional dinilai paling sesuai dengan tuntutan pendidikan modern. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk memotivasi melalui visi yang jelas, memberikan perhatian individual, mendorong inovasi, serta menumbuhkan semangat kebersamaan (A'yun & Muttaqin, 2024).

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin berusaha mengubah cara berpikir, sikap, dan perilaku pengikutnya melalui pengaruh, motivasi, dan visi yang kuat. Pemimpin dengan gaya ini berfokus pada pengembangan nilai-nilai, semangat kerja, serta kesadaran kolektif agar anggota organisasi mampu bekerja melampaui kepentingan pribadi demi keberhasilan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membentuk budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada perubahan yang berkelanjutan.

Penelitian Hariri *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional di sekolah dasar di Indonesia mampu meningkatkan lingkungan belajar yang lebih positif dan mendukung kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh penelitian Hasibuan *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar negeri.

Selain kepemimpinan, pelatihan guru juga merupakan faktor yang tidak kalah penting. Guru yang mendapat kesempatan pelatihan secara berkelanjutan akan lebih siap menghadapi dinamika perubahan kurikulum, metode pembelajaran, maupun pemanfaatan teknologi pendidikan. Pelatihan tidak hanya membantu guru memperbarui pengetahuan dan meningkatkan keterampilan, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dalam mengajar (Hasanah *et al.*, 2024). Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, dan mereka perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menghadapi perubahan dalam pendidikan (Fatimah *et al.*, 2024).

Pelatihan kompetensi guru menjadi sangat penting dalam konteks pendidikan masa kini yang diwarnai oleh berbagai tantangan, seperti kemajuan teknologi, perubahan kurikulum, dan kebutuhan siswa yang semakin beragam (Fitriawati, 2024).

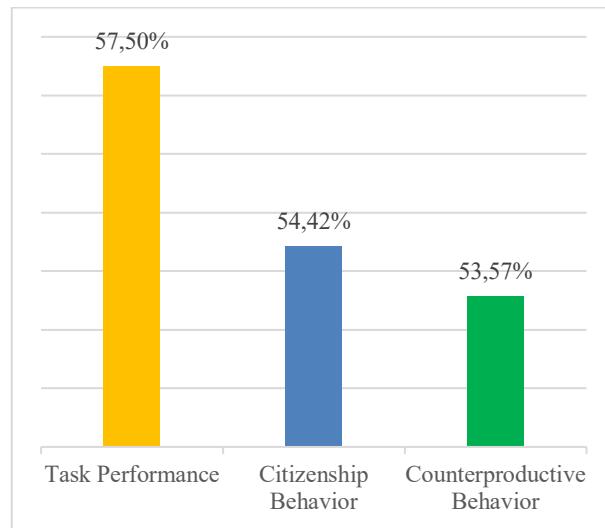
Penelitian Susilawati *et al.*, (2022) menegaskan bahwa pelatihan guru yang didukung oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan sarana penting untuk memastikan profesionalisme guru tetap relevan dengan kebutuhan zaman. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat, sifat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru nilainya positif artinya jika pelatihan meningkat maka kinerja guru SMK Bina Mandiri Sukabumi akan meningkat (Pambreni *et al.*, 2023)

Faktor lainnya adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan sekolah, yang kemudian memengaruhi pola interaksi serta cara kerja warga sekolah. Budaya organisasi yang positif, seperti disiplin,

kerja sama, keterbukaan, dan orientasi mutu, dapat mendorong guru untuk bekerja lebih profesional. Robbins mengemukakan tujuh dimensi budaya organisasi, yaitu inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas (Muchtar et al., 2021). Penelitian Suryati *et al.*, (2023) pada guru sekolah dasar di Cibalong menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,4% variasi kinerja guru. Hasil ini mempertegas bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

Realitanya guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan seringkali menghadapi berbagai hambatan dalam kinerjanya. Hasil survei pra penelitian pada tanggal 7 Oktober mengindikasikan bahwa sekitar 57,50% guru mengalami kesulitan dalam menjalankan kinerja atau tugas (*task performance*), misalnya pelaporan jumlah siswa setiap bulan, dan penyelesaian penilaian ulangan harian tepat waktu.

Selain itu, sekitar 54,4% guru juga memperlihatkan kendala terkait perilaku kewargaan (*citizenship behavior*), ditandai dengan rendahnya pengusulan kegiatan sosial yang melibatkan siswa, menghargai kontribusi kepada teman sejawat pada rapat, dan memberikan ide-ide baru saat rapat sekolah. Selanjutnya, 57,5% guru juga terdeteksi menunjukkan perilaku kontraproduktif (*counterproductive behaviour*), seperti menyebarkan rumor yang kurang baik rekan kerja, menggunakan kata-kata yang kurang sopan dan menunjukkan empati kepada rekan kerja.



**Gambar 1. Survei Pra Penelitian Kinerja Guru SD di Kecamatan Serpong**

Realitas tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Serpong tidak hanya menghadapi tantangan pada

aspek teknis pelaksanaan tugas, tetapi juga pada dimensi perilaku kewargaan organisasi (*citizenship behavior*) serta kecenderungan munculnya perilaku kontra-produktif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi pedagogik atau kemampuan individu, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh iklim kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dukungan organisasi, serta kesempatan pengembangan profesional melalui pelatihan.

Kesulitan guru dalam menyelesaikan tugas administratif maupun akademik secara tepat waktu, rendahnya partisipasi dalam kegiatan kolektif, serta munculnya perilaku kontra-produktif menunjukkan adanya tantangan serius dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, maka tujuan peningkatan mutu pendidikan dasar akan sulit tercapai. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di tingkat satuan pendidikan dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan mendorong guru agar lebih berkomitmen dalam menjalankan perannya. Gaya kepemimpinan

transformasional yang berorientasi pada pemberdayaan guru, penciptaan visi bersama, serta penguatan budaya organisasi diyakini dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, pelatihan guru yang berkesinambungan menjadi instrumen penting untuk memperkuat kompetensi dan profesionalisme mereka. Tanpa adanya pelatihan yang relevan, guru cenderung terjebak pada rutinitas dan kesulitan beradaptasi dengan tuntutan baru, baik yang bersifat administratif maupun pedagogis. Sementara itu, budaya organisasi sekolah yang kondusif dapat mendorong terciptanya iklim kerja positif, membangun solidaritas antar guru, serta mengurangi perilaku kontra-produktif yang dapat merugikan lingkungan sekolah.

Dengan demikian, hasil pratenitian ini semakin menegaskan urgensi perlunya kajian mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri. Variasi kinerja guru di sekolah dasar negeri di Serpong menandakan adanya

persoalan manajerial dan organisasi yang harus segera diatasi. Penelitian-penelitian terdahulu memang sudah membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan budaya organisasi, tetapi sebagian besar dilakukan secara parsial dan dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif mengenai hubungan ketiga faktor tersebut dengan kinerja guru pada konteks sekolah dasar negeri di wilayah perkotaan yang berkembang pesat.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi tiga variabel utama yakni kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan guru, dan budaya organisasi yang dianalisis secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian sebelumnya sebagian besar hanya menyoroti dua variabel atau dalam konteks jenjang pendidikan lain, sedangkan penelitian ini berfokus pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Serpong, yang relatif masih jarang dikaji. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melengkapi literatur yang sudah ada, tetapi juga menghadirkan kontribusi baru berupa bukti empiris lokal yang

dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan kebijakan maupun praktik manajemen pendidikan dasar di Indonesia.

Berdasarkan pemaparan diatas judul penelitian ini adalah kinerja guru berbasis gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan guru dan budaya organisasi (studi empiris pada sekolah dasar negeri di daerah kecamatan serpong kota Tangerang Selatan). Hambatan kinerja guru di SD Negeri di daerah kecamatan Serpong terjadi pada penyelesaian tugas, perilaku kewargaan, dan perilaku kontraproduktif. Masalah ini diduga kuat dapat diatasi melalui peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelatihan guru, dan budaya organisasi sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh simultan ketiga faktor kunci tersebut terhadap kinerja guru SD Negeri Serpong untuk menemukan solusi manajerial dan meningkatkan kualitas pendidikan.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk

menguji teori, membangun fakta menunjukkan hubungan ataupun pengaruh serta perbandingan antar variabel kemudian memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan Trasformasional, Pelatihan Guru, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan.

Populasi penelitian ini hanya guru di Sekolah Dasar Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Berikut data distribusi guru di Serpong Kota Tangerang Selatan :

**Tabel 2. Distribusi Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan**

<b>Nama Sekolah</b>	<b>Jumlah Guru</b>
UPTD SDN Rawa Mekar Jaya	15
UPTD SDN Rawa Buntu 01	38
UPTD SDN Rawa Buntu 02	15
UPTD SDN Rawa Buntu 03	38
UPTD SDN Ciater 1	23
UPTD SDN Ciater 2	31
<b>Jumlah</b>	<b>160</b>

Sumber : Data dapodikdasmen Tahun 2025

Jumlah populasi penelitian adalah 160 guru yang terdiri dari 6 Sekolah Sekolah Dasar Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Dari jumlah populasi 160 guru tersebut dilakukan pengambilan data dengan metode *Random Sampling*. Hildawati, dkk (2024), menjelaskan bahwa metode *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak dari populasi yang lengkap, di mana *setiap anggota populasi memiliki peluang sama* untuk terpilih. Prosedur ini meliputi penyusunan kerangka sampel (*sampling frame*), penentuan metode pemilihan acak (seperti undian atau program komputer), dan penerapan prosedur tersebut untuk menghasilkan sampel yang representatif, valid, dan minim bias dalam pengambilan sampel.

Berikut ini tabel sebaran sampel di Sekolah Dasar Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan :

**Tabel 3. Jumlah Sebaran Sampel Penelitian**

<b>Sekolah</b>	<b>Pembulatan sampel</b>
UPTD SDN Rawa Mekar Jaya	11
UPTD SDN Rawa Buntu 01	27
UPTD SDN Rawa Buntu 02	11
UPTD SDN Rawa Buntu 03	27

UPTD SDN Ciater 1	16
UPTD SDN Ciater 2	22
<b>Jumlah</b>	<b>114</b>

Sumber : Data diolah peneliti

Pada penelitian ini yaitu di Sekolah Dasar Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Total jumlah sebaran sampel penelitian dari 6 sekolah yaitu 114 guru. Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data dari penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yaitu guru di Sekolah Dasar Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari keadaan sebenarnya sumber berasal atau pihak yang diteliti. Kuesioner/angket menggunakan Skala Rating yang disebarluaskan secara langsung kepada responden.

Seluruh penyajian analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27. Penelitian ini diuji dengan beberapa uji statistik terdiri dari uji statistik deskriptif, uji coba instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian ini akan dijelaskan mengenai analisis dan pembahasan hasil pengolahan data penelitian yaitu pengaruh Kepemimpinan transformasional (X1), Pelatihan guru (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Serpong.

Hasil penelitian ini akan dipaparkan secara berurutan mulai dari deskripsi data hasil penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan diakhiri dengan keterbatasan penelitian.

Pada variabel kinerja guru (Y), hasil analisis data terhadap 114 responden didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 166,83, nilai median sebesar 166,50, nilai modus sebesar 166,50, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 5,045, dan nilai varian sebesar 25,450. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 27, dengan skor terendah (minimum) sebesar 153 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 180.

Pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) hasil analisis data terhadap 114 responden didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 165,47, nilai median sebesar

166, nilai modus sebesar 166, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 4,362, dan nilai varian sebesar 19,030. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 23, dengan skor terendah (minimum) sebesar 153 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 176.

Pada variabel pelatihan guru (X2) hasil analisis data terhadap 114 responden didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 165,70, nilai median sebesar 166,00, nilai modus sebesar 166, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 4,597, dan nilai varian sebesar 21,132. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 26, dengan skor terendah (minimum) sebesar 150 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 176.

Pada variabel budaya organisasi (X3) hasil analisis data terhadap 116 responden, didapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 165,04, nilai median sebesar 165,00, nilai modus sebesar 167, nilai simpangan baku (standard deviation) sebesar 4,643, dan nilai varian sebesar 19,743. Selain itu, diperoleh nilai rentang (range) sebesar 22, dengan skor terendah (minimum) sebesar 154 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 176.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus lilliefors. Berikut hasilnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Sig	Ket
Y	0.200	Normal
X1	0.165	Normal
X2	0.200	Normal
X3	0.081	Normal

Dari hasil keseluruhan uji normalitas menunjukkan pola yang konsisten. Semua untuk persamaan regresi variabel kinerja guru (Y) atas kepemimpinan transformasional (X1), pelatihan guru (X2), dan budaya organisasi (X3) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa persyaratan normalitas dalam analisis regresi linear untuk seluruh hubungan variabel yang diuji telah terpenuhi.

Rangkuman uji homogenitas varians kelompok data dengan menggunakan uji *Bartlett* tertuang pada tabel berikut :

**Tabel 5. Rangkuman Uji Homogenitas Varians Data**

Pengelompokan data	df	$\chi^2$ hitung	Kesimpulan
Variabel Y atas X <sub>1</sub>	5	1,527	Populasi Homogen
Variabel Y atas X <sub>2</sub>	5	1,904	Populasi Homogen
Variabel Y atas X <sub>3</sub>	5	0,825	Populasi Homogen

Sumber data : Diolah menggunakan SPSS Versi 27

Hipotesis Penelitian pertama adalah terdapat hubungan positif Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan model penelitian  $\hat{Y} = -8,304 + 1,058X_1$ .

Koefisien fungsional variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 1,058 yang memiliki arah positif. Hasil penelitian ini berarti jika Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Guru (Y) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 1,058 pada konstanta -8,304.

Kekuatan hubungan antar variabel ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915, yang berarti terdapat hubungan yang

sangat kuat antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru. Selain itu, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,838, dapat disimpulkan bahwa kontribusi atau pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Tingkat signifikansi pengaruh ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 24,038 dengan angka signifikansi (Sig.) sebesar < 0,001. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (< 0,05), maka hubungan tersebut dinyatakan sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang ditulis oleh Aldi Friyatna Dira dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan GICI Business". Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi

$\hat{Y} = 26,765 + 0,615X_1$ . Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 34,1%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Hipotesis Penelitian kedua menunjukkan, terdapat hubungan positif Pelatihan Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Pelatihan Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan model penelitian  $\hat{Y} = 4,291 + 0,981X_2$ .

Koefisien fungsional variabel Pelatihan Guru ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,981 yang memiliki arah positif. Hasil penelitian ini berarti jika Pelatihan Guru ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,981 pada konstanta 4,291.

Kekuatan hubungan antar variabel ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,894,

yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan Guru dengan Kinerja Guru. Selain itu, berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,799, dapat disimpulkan bahwa kontribusi atau pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 79,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Tingkat signifikansi pengaruh ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 21,097 dengan angka signifikansi ( $Sig.$ ) sebesar  $< 0,001$ . Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka hubungan tersebut dinyatakan sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hinda Syah, Naufal Affandi, dan Umalihayati yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi pada Sekolah Dasar Swasta di Kabupaten Serang". Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Z$ ). Nilai  $p$  sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $T$  statistik sebesar

6,345 lebih besar dari 1,96, berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap pendidikan dan pelatihan diperoleh signifikansi t  $0,038 < \text{sig } \alpha 0,05$  maka Ha ditolak artinya pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis Penelitian ketiga adalah terdapat hubungan positif Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan model penelitian  $\hat{Y} = 13,803 + 0,927 X_3$ .

Koefisien fungsional variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,927 yang memiliki arah positif. Hasil penelitian ini berarti jika Budaya Organisasi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Guru ( $Y$ ) diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,927 pada konstanta 13,803.

Kekuatan hubungan antar variabel ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,853, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi

dengan Kinerja Guru. Selain itu, berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$  Square) sebesar 0,728, dapat disimpulkan bahwa kontribusi atau pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 72,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tingkat signifikansi pengaruh ini dibuktikan dengan nilai hitung sebesar 17,325 dengan angka signifikansi (Sig.) sebesar  $< 0,001$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan tersebut dinyatakan sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nurul Setyaningsih, Ibnu Khajar, dan Nurhidayati dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada SMA Negeri 10 Semarang)". Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja guru. Ini bisa ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien sebesar 0,202, nilai t-hitung sebesar 1,542, dan nilai signifikansi 0,129 ( $> 0,05$ ).

Artinya, secara statistik, budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Guru di SMA Negeri 10 Semarang

Hipotesis Penelitian keempat adalah terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Pelatihan Guru ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara ketiga variabel tersebut dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 273,256 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$ .

Model regresi yang dihasilkan adalah  $\hat{Y} = -15,983 + 0,516 X_1 + 0,372 X_2 + 0,217 X_3$ . Koefisien korelasi ganda ( $R$ ) adalah sebesar 0,939 yang menunjukkan hubungan yang searah (positif) dan sangat kuat. Nilai  $R$  Square sebesar 0,882 menunjukkan bahwa 88,2% variasi Kinerja Guru dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama.

Hal ini berarti, setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Guru

sebesar 0,516, peningkatan satu satuan Pelatihan Guru meningkatkan kinerja sebesar 0,372, dan peningkatan satu satuan Budaya Organisasi meningkatkan kinerja sebesar 0,217, dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

#### E. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kepemimpinan Transformasional, meningkat pula Kinerja Guru.
2. Terdapat pengaruh positif antara Pelatihan Guru dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Pelatihan Guru, meningkat pula Kinerja Guru.. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )
3. Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya

- Budaya Organisasi, meningkat pula Kinerja Guru.
4. Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Pelatihan Guru ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dengan Kinerja Guru, menunjukkan bahwa dengan meningkatnya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, meningkat pula Kinerja Guru.
- DAFTAR PUSTAKA**
- A'yun, N. I. M., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Akhhlak: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 206–217. <https://doi.org/10.61132/akhhlak.v2i1.334>
- Adestya, A., Trihandayani, E., Pujilestari, Y., Utaminingsih, S., & Djihadah, N. (2025). Organizational Citizenship Behaviour Dalam Perspektif Variasi Karakteristik Individu: Studi Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pamulang. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 223–240.
- Al-Syauqi, A., Harahap, M. H., & Sari, C. K. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Yudistira : Publikasi Riset Ilmu Pendidikan dan Bahasa*, 3(3), 39–43. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v3i3.1886>
- Balela, G. S. A., Aslamiah, A., &
- Sulaiman, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 7(3), 1034–1048. <https://doi.org/10.30605/jsgp.7.3.2024.4318>
- Fatimah, F., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Masubaitillah, M., & Nurwaningsih, I. (2024). Menghadapi Tantangan Perubahan Dalam Sistem Pendidikan Indonesia Dalam Pendekatan Strategis Dan Alat Intervensi Yang Efektif. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)*, 4(1), 329–337. <https://doi.org/10.55642/taveij.v4i1.647>
- Fitriawati. (2024). Pentingnya Pelatihan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Masa Kini. *Jpt Jurnal Pendidikan Tematik*, 5(3), 260–263. <https://siducat.org/index.php/jpt/article/download/1563/1103/>
- Hariri, H., Mukhlis, H., Nur wahidin, M., Rusdiani, A., & Ridwan. (2024). Transformational Teacher Leadership: Self-Perception Of Primary Education Teachers In Indonesia. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(4), 727–736. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v11i4.6209>
- Hasanah, S. M., Sari, C. N., & Azhari, A. M. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Profesional Guru PAI. *Proceeding International Seminar on Islamic Education and Peace*, 4(1), 748–761.

- Hasibuan, P. W. H., Barus, I., Brinda, S., Sakti, B. P., & Mulyani, N. (2023). Analysis of the Influence of Principals Transformational Leadership on Job Satisfaction and Performance of Public Primary .... *Jurnal Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, 4(5), 10531–10539. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i5.21562>
- Muchtar, E. H., Marasabessy, F., Yazid, A., & Kurniawan, D. R. (2021). Peningkatan Budaya Organisasi Berbasis Structural Equation Modelling Pada Sekolah Islam Asy-Syukriyyah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(01), 168. <https://doi.org/10.30868/im.v4i01.1063>
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Suka Bumi. *Jambura*, 5(1), 79–91. <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.16990>
- Suryati, E., Nur, L., & Sianturi, R. (2023). The Influence Of Transformational Leadership Principal On Teacher Performance Elementary School. *Indonesian Journal of Primary Education*, 7(1), 45–50. <https://doi.org/10.17509/ijpe.v7i1.58369>
- Susilawati, Trisnamansyah, S., Sauri, S., & Saodih, C. (2022). Implementation Of Principal Transformational Leadership In Improving Teacher Performance In State Junior High Schools. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 1689–1695. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i4.437>