Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Volume 5, Nomor 3, September 2025
e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444, Hal 383-399
DOI: https://doi.org/10.55606/optimal.v5i3.7382
Available Online at: https://researchhub.id/index.php/optimal

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus Sinta Kec. Semarang Barat

Yuli Setiya Wigati

Universitas Sultan Agung Semarang, Indonesia.

Alamat Kampus: Jalan Raya Kaligawe Km 4, Terboyo Kulon, Genuk, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50112.
**Korespondensi Penulis*: *yulisetiyawigati84@gmail.com*

Abstract: *Teacher performance determines the success of educational quality, because teachers have a very important role. In addition to being a transmitter of knowledge, teachers also act as educators, mentors, learning managers, motivators, and evaluators. However, teacher performance still experiences ups and downs due to various factors, both internal and external. This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and work motivation on teacher performance in the Sinta cluster, West Semarang District partially and simultaneously. The sample of this study was all teachers in the Sinta cluster, West Semarang District, totaling 80 teachers with saturated sampling techniques. Data collection used a questionnaire with a Likert scale of 1-5. Data analysis techniques with classical assumptions, multiple regression, t-test and F-test with the help of SPSS 22. The results of this study indicate that partially transformational leadership has a positive and significant effect on teacher performance, organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, transformational leadership, organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance.*

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

Abstrak: Kinerja guru menentukan keberhasilan mutu pendidikan, karena guru memiliki peranan sangat penting. Selain sebagai penyampai ilmu pengetahuan, guru juga berperan sebagai pendidik, pembimbing, pengelola pembelajaran, motivator, dan evaluator. Namun, kinerja guru masih mengalami pasang surut karena berbagai faktor,baik internal maupun eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di gugus Sinta Kecamatan Semarang Barat secara parsial dan simultan. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru di gugus Sinta Kecamatan Semarang Barat yang berjumlah 80 guru dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Teknik analisis data dengan asumsi klasik, regresi berganda, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja guru.

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

1. LATAR BELAKANG

Kinerja guru di sekolah sangat penting peranannya dalam tercapainya tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi pantauan dari berbagai pihak, kinerja pemerintah bisa dinikmati masyarakat dan kinerja guru bisa dinikmati oleh siswa maupun orang tua siswa. Bermacam usaha dilakukan agar tercapainya kinerja yang baik. Pemerintah sudah memberikan perhatian kepada dunia pendidikan dan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka seharusnya kinerja guru menjadi prioritas dari semua pihak.

Received: May 30, 2025; Revised: June 24, 2025; Accepted: July 08, 2025; Online Available: July 09, 2025

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya.

Supardi (2014) menjelaskan kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran.

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru berupa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja. Menurut Pambudi et.al. (2016), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Menurut Wang and Huan (dalam Pariesti, 2021), Kepemimpinan Transformasional adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Kusuma, A. (2016) kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan-perubahan nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Triatna (2015) budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014) budaya organisasi adalah membagi nilai-nilai kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas organisasi.

Faktor lainnya yang diasumsikan bisa mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Edy (2018) menjelaskan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti diperoleh data kondisi kinerja guru SD gugus Sinta di kecamatan Semarang Barat dalam 3 tahun terakhir. Indikasi kondisi kinerja guru dapat terlihat dari data bahwa pada tahun 2022 kinerja guru sebesar 85%, pada tahun 2023 mengalami peningkatan 3% sehingga kinerja guru sebesar 88%, sedangkan pada tahun 2024 kinerja guru megalami penurunan 1% sehingga menjadi sebesar 86%. Data tersebut menunjukkan bahwa beberapa aspek kinerja guru mengalami kondisi yang fluktuatif, adakalanya naik, dan turun pada tiap tahunnya. Hal ini bisa dikarenakan faktor internal dan eksternal seperti gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dilakukan Pariesti, dkk (2022), Putra dan Sudibya (2019), bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana jika kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik dan efektif maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian lain menunjukkan kepemimpinan tranformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Fadilah, dkk, 2023; Negoro & Rachmawati, 2023). Penelitian Putra dan Sudibya (2019), Antasurya (2013), Prayudi (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Pragiwani, dkk (2020), Kasyifillah & Prijati (2021), dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di gugus Sinta Kecamatan Semarang Barat baik secara parsial mupun simultan.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

Wibowo (2017) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Supardi (2014) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Mangkunegara (2007), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + *skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Menurut Siagian (dalam Hartanti dan Yuniarsih, 2018) indikator kinerja guru meliputi: 1) kualitas kerja (*quality of work*), 2) ketepatan waktu (*promptness*), 3) inisiatif (*initiative*), 4) kemampuan (*capability*),dan 5) komunikasi (*communication*).

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wang and Huan (dalam Pariesti, 2021), kepemimpinan transformasional adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Kusuma, A. (2016) kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan-perubahan nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pambudi et.al. (2016), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wang and Huan (2009), indikator kepemimpinan transformasional meliputi 4 aspek, yaitu: *Idealized influence, Inspirasional motivation, Intelectual stimulation*, dan *Individualized consideration.*

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2014: 75) mendifinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Wirawan (2007:37) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal.

Robbins (2018) menguraikan tiga faktor yang berkontribusi terhadap terpeliharanya budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: (1) Prosedur seleksi, yang berupaya mencari dan mempekerjakan orang-orang yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk keberhasilan kinerja pekerjaan; (2) Manajemen puncak, sebagai keputusan manajemen puncak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi. Anggota organisasi sangat dipengaruhi oleh perkataan dan tindakan mereka ketika menegakkan aturan; (3) Sosialisasi, yaitu membantu pegawai baru dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Menurut Wibowo (dalam Azrul, 2021), indikator budaya organisasi meliputi 5 aspek, yaitu: *Physiological Needs, Safety Needs, Social Needs, Esteem Needs, dan Self Actualization Needs.*

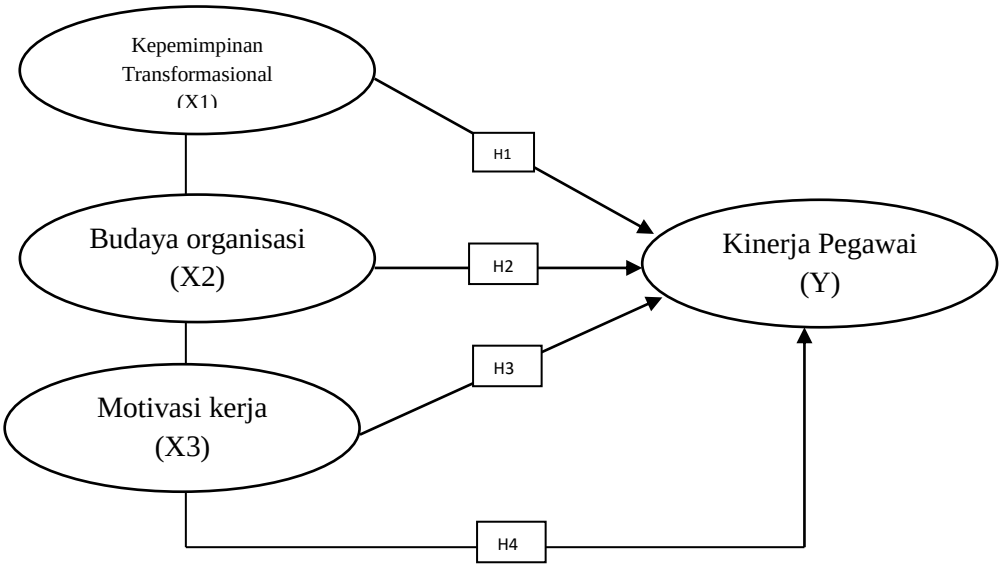
2.4 Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2013), "motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Maslow (dalam Antasurya, 2023) sebagai Teori Hirarki Kebutuhan, meliputi: 1) *Physiological Needs* (kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, sandang). 2) *Safety Needs* (kebutuhan akan rasa aman), 3) *Social Needs* (kebutuhn social), 4) *Esteem Needs* (kebutuhan akan penghargaan, harga diri), 5) *Self Actualization Needs* (kebutuhan akan realisasi diri).

Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang positif, dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan memotivasi, yang kemudian membentuk budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang positif, pada gilirannya, mendorong kerjasama tim dan keterlibatan pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja.



Bagan 1.1 Kerangka berpikir penelitian

Berdasarkan tujuan, kajian teori dan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis penelitian ini meliputi:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Ha1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Ha1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Ha1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan ialah deskriptif kausal dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Gugus Sinta Kec. Semarang Barat sebanyak 80 guru, dengan teknik *sampling jenuh* sebagai penentuan sampel, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dengan skala likert 1-5. Analisis data dilakukan dengan menerapkan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, serta menggunakan regresi berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t secara parsial, dan uji F secara simultan, dengan bantuan SPSS 22.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011), Uji validitas dapat ditunjukkan dengan mengetahui hasil output program SPSS, untuk mengetahui item pertanyaan itu valid apabila r hitung > r tabel. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 0,05, artinya suatu item pernyataan/pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas juga bisa dilakukan dengan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30, sebagaimana yang digunakan dalam penelitian ini.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2014). Penentuan reliabilitas bisa menggunakan batasan tertentu melalui output SPSS, seperti minimal nilai *cronbach alpha* 0,6. Menurut Sekaran (2014), reliabilitas < 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik digunakan untuk instrumen penelitian.

Tabel 1.1. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	N of Items	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.730	4	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.742	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.717	5	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.793	5	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, diketahui bahwa keempat hasil uji reliabilitas variabel tersebut diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) menunjukkan uji reliabilitasnya sebesar 0.730 dengan jumlah 4 item angket, hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.742 dengan jumlah 5 item, hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.717 dengan jumlah 5 item, dan hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y) sebesar 0.793 dengan jumlah 5 item. Sehingga bisa dikatakan bahwa keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,6 maka termasuk *reliabel* dengan kriteria dapat diterima dan baik.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas pada variabel bebas dan variabel terikat. Uji normalitas ini dilakukan guna menguji kedua variabel, apakah keduanya dalam model regresi terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas bisa diketahui dengan menggunakan hasil uji kolmogorof-smirnov. Sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.2. Hasil Uji Kolmogorof-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98082889
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai p-value sebesar 0,837 (>0,05) sehingga bisa disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normalnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Menurut Ghozali (2006), pada umumnya jika VIF > 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 1.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.682	1.980		-1.860	.067		
	KepemimpinanTransformasional_X1	.405	.070	.387	5.807	.000	.809	1.237
	BudayaOrganisasi_X2	.191	.059	.197	3.258	.002	.984	1.016
	MotivasiKerja_X3	.682	.077	.587	8.829	.000	.813	1.230

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.682	1.980		-1.860	.067		
	KepemimpinanTransformasional_X1	.405	.070	.387	5.807	.000	.809	1.237
	BudayaOrganisasi_X2	.191	.059	.197	3.258	.002	.984	1.016
	MotivasiKerja_X3	.682	.077	.587	8.829	.000	.813	1.230

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

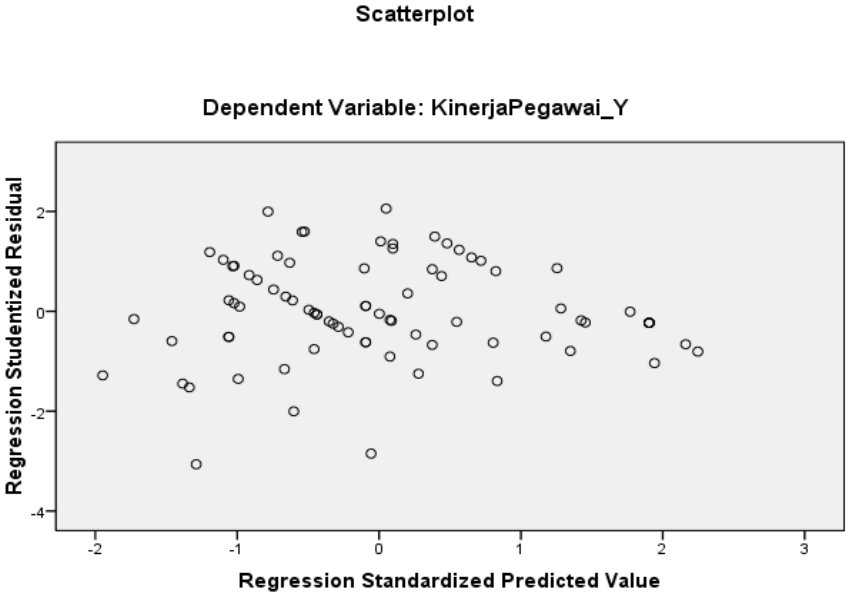
Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2025

Dari tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel bebas yaitu KepemimpinanTransformasional sebesar 1.237, budaya organisasi sebesar 1.016, dan motivasi kerja sebesar 1.230 yang artinya lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas ini dengan melihat grafik plot. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat sebagaimana grafik berikut.

Gambar 1.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, yang artinya hoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi pada penelitian tentang analisis faktor yang mempengaruhi kinerja guru ini dinilai baik jika memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas serta berdistribusikan normal. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Estimasi regresi berganda diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.4. Hasil Estimasi Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.682	1.980		-1.860	.067		
	KepemimpinanTransformasional_X1	.405	.070	.387	5.807	.000	.809	1.237
	BudayaOrganisasi_X2	.191	.059	.197	3.258	.002	.984	1.016
	MotivasiKerja_X3	.682	.077	.587	8.829	.000	.813	1.230

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2025.

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = 0.405 Kepemimpinan Transformasional + 0.191 Budaya Organisasi + 0. .682 motivasi kerja.

4.3 Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini Uji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 akan diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial (uji t). Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (p-value). Jika p-value < 0,05 maka hipotesis diterima, dan jika p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 1.5. Hasil Uji t secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.682	1.980		-1.860	.067		
	KepemimpinanTransformasional_X1	.405	.070	.387	5.807	.000	.809	1.237
	BudayaOrganisasi_X2	.191	.059	.197	3.258	.002	.984	1.016
	MotivasiKerja_X3	.682	.077	.587	8.829	.000	.813	1.230

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2025

Pengujian Hipotesis Pertama (H.1)

Berdasarkan tabel 1.5 tentang *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.000. Artinya, P-value kepemimpinan transformasional lebih kecil (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di gugus Sinta Kec. Semarang Barat.

Pengujian Hipotesis Kedua (H.2)

Berdasarkan tabel 1.5 tentang *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0.002. Artinya, P-value budaya organisasi lebih kecil (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di gugus Sinta Kec. Semarang Barat.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H.3)

Berdasarkan tabel 1.5 tentang *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0.000. Artinya, P-value motivasi kerja lebih kecil (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di gugus Sinta Kec. Semarang Barat.

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasi). Kriteria uji F ini adalah jika nilai signifikansi *value F test* < 0,05 maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil *output* uji F dapat diketahui seperti tabel berikut:

Tabel 1.6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.242	3	131.081	67.565	.000[a]
	Residual	147.445	76	1.940		
	Total	540.688	79			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja_X3, BudayaOrganisasi_X2, KepemimpinanTransformasional_X1

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Berdasarkan tabel 1.6 tentang ANOVA[b] diketahui bahwa nilai p-value F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen. Artinya, secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di gugus Sinta Kec. Semarang Barat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2009: 88). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.

Hasil analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan efektif pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diketahui nilai R^2 sebagaimana tabel output berikut.

Tabel 1.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853[a]	.727	.717	1.393	1.109

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja_X3, BudayaOrganisasi_X2, KepemimpinanTransformasional_X1

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Berdasarkan tabel 1.7 tentang koefisien determinasi di atas diperoleh angka R sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang "kuat" antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena angka adjusted R (0,853) lebih mendekati angka 1. Tabel tersebut juga diperoleh data bahwa angka R square (R2) sebesar 0,727 atau 72,7%, yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja) terhadap variabel kinerja guru sebesar 72.7%. Sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Ditinjau dari hasil uji variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Artinya, semakin baik dan baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Demikian sebaliknya, semakin rendah pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah akan menurunkan kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, nampak bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian Pariesti, dkk (2022), Putra dan Sudibya (2019), bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana jika kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik dan efektif maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian Fadilah, dkk (2023), Negoro & Rachmawati (2023) menunjukkan hasil yang bertolak belakang, yaitu kepemimpinan tranformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau dari hasil uji variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang ada lingkungan kerja akan mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Demikian sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja akan menurunkan kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, nampak bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Asrul (2021), Pratiwi (2024), Rijanto (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ditinjau dari hasil uji variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja akan mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru SD di Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Demikian sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja akan menurunkan kinerja guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, nampak bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian I Gde Adnyana Sudibya (2019), Ramadani Antasurya (2013), Ahmad Prayudi (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Pragiwani, dkk (2020), Kasyifillah & Prijati (2021), dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Artinya, secara bersamaan ketiga variabel tersebut semakin baik dan tinggi mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SD Gugus Sinta Kec. Semarang Barat. Hal ini juga mengandung arti bahwa secara keseluruhan variabel independen mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja guru, sehingga mendominasi dan menguatkan pengaruh secara parsial.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja Guru SD di gugus Sinta Kec. Semarang Barat, 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja guru SD di gugus Sinta Kec. Semarang Barat. 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja Guru SD di gugus Sinta Kec. Semarang Barat. 4) Secara simultan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja Guru SD di gugus Sinta Kec. Semarang Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, Maslow. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Motivasi. Pegawai)*, Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.

Asrul, A., Muhammadiyah., Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Journal Unismuh*. Vol. 2 (6).

Fadilah, M.A., Edward, Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.11 (1).

Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 5 (1).

Kasyifillah, M.H. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 12 (7).

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Negoro, G.A., Rachmawat, I.AK. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Collection Pt. Bank Btn Kc Solo Di Masa Pandemi Covid-19. *JURNAL KELOLA: Jurnal Ilmu Sosial*. Vol. 6. (1).

Pambudi et al. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Admistrasi Bisnis*. Vol 3 (1).

Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*. Vol. 3(1), 35-45.

Pariesti, A., Christa, U.R., Meitian. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*. Vol. 3(1), 35-45.

Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M.B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Responsive*. Vol. 3 (3).

Pratiwi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. Vol. 2 (3).

Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*. Vol. 6 (2).

Putra, K.A.P dan Sudibya, I.G.A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8 (6).

Ramadani Antasurya. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kanwil DJP Jawa Tengah I Kota Semarang). Jurnal Bisnis STRATEGI. Vol. 22 (2).

Rijanto, A., Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT. Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 4 (2).

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Samsudin, S.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Bandung: Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Professional*. Jakarta: Prestasi.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Depok: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*: *Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.