

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya

Mursalin¹, Syarifuddin², Rudy Juli Saputra³

¹Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

²Dosen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

³Dosen Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

email: mursalinalin96@gmail.com

email: syarifuddinsyarip6569@gmail.com

Article history

Received:

August 14, 2023

Accepted:

August 15, 2023

Published:

August 16, 2023

Page:

63 – 70

Keywords:

Principal transformational Leadership, Organizational culture, motivation Teacher performance



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRACT: This study aims to analyze and prove the influence of Principal Transformational Leadership, school organizational culture and teacher motivation on teacher performance. With the study of teachers at State Middle School, Trienggadeng District, Pidie Jaya Regency. Data collection through questionnaire instruments and quantitative analysis methods with path model statistics. The results of the study show: there is a direct and indirect effect of transformational leadership on teacher performance by 31.72%. The influence of organizational culture on teacher performance is 41.6%. And the direct and indirect influence of work motivation on teacher performance is 51.76%. The results of the determination test also explained that the contribution of the school principal's transformational leadership factors, organizational culture and work motivation to the teacher performance of Trienggadeng Public Middle School, Pidie Jaya Regency was 44.5%.

ABSTRAK: Tujuan Penelitian ini menganalisis sekaligus membuktikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru. Dengan studi pada guru di SMP Negeri kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya. Pengumpulan data melalui instrument kuesioner dan metode analisis kuantitatif dengan statistik model jalur. Hasilnya menunjukkan: terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yakni sebesar 31,72%. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 41,6%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 51,76%. Hasil uji determinasi juga menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan transformasional Kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya sebesar 44,5%.

1. Pendahuluan

Guru adalah sebuah profesi yang menuntut peleburan segala kemampuan dan waktunya untuk menfungsikan dan berperan menyokong kebijakan mutu pendidikan. Oleh karenanya, baik secara pribadi dan tim perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem dan pendidikan nasional yang utuh, pemerintah bersama kalangan swasta Bersama-sama terus berupaya ikut membuat kebijakan maju melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, perbaikan

sarana prasarana. Juga terus mengembangkan kemampuan guru baik dalam meningkatkan pendidikannya dan pemberian pelatihan bagi guru.

Namun, sejauh ini upaya tersebut belum berhasil sepenuhnya, khususnya para guru yang berada di daerah dan pada notabene daerah terpencil. Sehingga terdapat kepincangan yang jauh antara yang sudah siap dan berfikir maju dengan lainnya yang ketinggalan. Hal ini dapat tampak dari indikator hasil ujian kompetensi dan implementasi beberapa regulasi sistem dan kurikulum yang diberlakukan. Padahal dalam kebijakannya sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Dimulai dari standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, hingga standar penilaian.

Hal yang paling menentukan dari peran guru dalam keberhasilan tersebut, adanya program yang dijalankan berbasis kinerja, dengan kekuatan kemampuan dan kompetensi yang optimal. Kemampuan yang berujung kinerja sangat dituntut. Hal ini akan ditampakkan dari sikap, perilaku dan tanggung jawabnya dengan baik. Karena kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Saondi, 2010).

Thao & Hwang (2015) menyatakan ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai termasuk guru, yaitu kepemimpinan, *Coaching* atau cara yang dapat meningkatkan kinerja, *Participation* atau keterlibatan dalam proses mengambil keputusan dan *Motivation*.

Hal terakhir ini yakni motivasi guru atau pekerja suatu yang sangat penting dimiliki, sebagai kata Green (2000) bahwa motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Maka dari itu Kepala sekolah harus bisa memotivasi gurunya agar tetap bersemangat dan produktif dalam bekerja, lebih jauh terus berprestasi.

Maka, berkaitan dengan hal yang terakhir tersebut, faktor kepemimpinan kepala sekolah sesuatu yang harus sesuai dengan kondisi dan jamannya. Pada saat ini diberlakukan kurikulum merdeka dan belajar merdeka yang dilanjut dengan sekolah penggerak, maka kondisi dan jamannya ini – kepala sekolah harus berkemampuan dan mampu memainkan perannya sebaik mungkin.

Kepemimpinan merupakan efek interpersonal dilakukan dalam suatu situasi melalui proses komunikasi yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Salah satu gaya yang dianjurkan para ahli dalam dunia pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Maria (2016) menyatakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah secara efektif melalui *idealize influence charismatic*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration* dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya.

Dan juga ditambahkan oleh Bass et al. (2003) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana terjadi suatu proses pertukaran antara atasan dan bawahan seperti bawahannya. Sumarni (2010) menyatakan terdapat empat indikator yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu 1) Tingkat kepercayaan, 2) Motivasi pimpinan, 3) *Rewards*, 4) Komunikasi pimpinan.

Juga yang mendukung terciptanya kinerja optimal di sekolah adanya budaya sekolah bersifat budaya kerja. Yakni sistem yang dibuat untuk para warga sekolah sehingga dapat membedakan dan menjadi identitas sekolah atau organisasi (Robbins, 2015).

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yaitu dorongan (motivasi) untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas dan minat terhadap tugas (Mulyasa, 2007). Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah serta guru dengan guru sehingga akan meningkatkan kinerja. penelitian Fajri & Konadi (2022) dan Jalal, dkk (2023) menemukan faktor motivasi sangat dominan pada upaya meningkatkan kinerja pegawai, baik motivasi dalam diri pegawai maupun motivasi eksternal dari adanya kepemimpinan yang baik dan rekan kerja memberi motivasi untuk berprestasi.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Trienggadeng menunjukkan bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu masih rendahnya kinerja guru, ditemukan masalah pada kinerja guru yang masih kurang baik di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah. Juga belum semua guru memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan RPP, membuat media, dan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran. Dan guru belum terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan antar sekolah. Hal tersebut terbukti dengan adanya sebagian guru yang masih tidak dapat bekerja sama dengan kepala sekolah ataupun guru lain. Keadaan tersebut berakibat tidak optimalnya kinerja guru dikarenakan rasa kesediaan dalam membantu antara kepala sekolah dengan guru kurang baik.

2. Metode Penelitian

a. Metode

Penelitian mengambil 91 guru pada SMP Negeri di Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya (Tabel 1), dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Prosedur dan analisis dalam penelitian menggunakan metode aosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif.

Tabel. 1.

Data Guru SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Trienggadeng	50
2	SMP Negeri 2 Trienggadeng	22
3	SMP Negeri 3 Trienggadeng	19

b. Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang diamati adalah Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi guru sebagai variabel *independent*. Dan kinerja guru sebagai variabel *dependent*. Konsep variabel dan dimensinya, dinyatakan berikut:

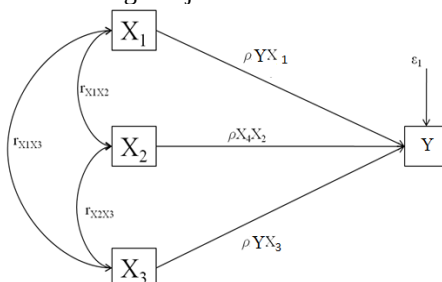
Tabel. 2. Variabel dan Dimensinya

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsa-ngan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut. (Yukl, 2009)	• Idealized influence • Inspirational motivation • Intellectual simulation • Individualized consideration
Budaya Organisasi (X_2)	Yakni seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organi-sasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Mangkunegara (2011)	• Kesadaran diri • Keagresifan • Kepribadian • Performa • Orientasi Tim
Motivasi Kerja (X_3)	Faktor yang berasal dari usur intrinsic dan luar atau ekstrinsik yang turut menentukan kinerja seseorang, Hamzah (2012)	• Unsur instrinsik berupa Tanggung jawab, Prestasi yang dicapai, Pengembangan diri dan kemandirian • Unsur ekstrinsik berupa: Finansial, Gaji, Tunjangan.
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimi-liki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Burhanudin (2002)	• Perencanaan proses pembelajaran. • Pelaksanaan proses pembelajaran. • Penilaian hasil pembelajaran • Pengawasan proses pembelajaran

c Alat Analisis

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan analisis berbasis data kuantitatif, menggunakan analisis jalur dan pengolahan data dengan SPSS. Analisis jalur berupa *causing modeling* (Sarwono, 2011 dalam Marwan, dkk, 2023). Dan kelebihan secara operasional deskriptif, metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji secara *direct effect* ataupun *undirect effect* dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Marwan, dkk, 2023).

Rancangan penelitian dinyatakan dalam diagram jalur berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian

Ket: Y = Kinerja guru, X₁ = Kepemimpinan Transformasional, X₂ = Budaya, X₃ = Motivasi kerja

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Persyaratan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan berupa data primer dengan instrumen kuesioner terhadap responden, maka perlu dilakukan uji persyaratan melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrumen, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Marwan, dkk, 2019).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil instrument penelitian ini terdapat 15 butir pengukur variabel kepemimpinan transformasional Kepala sekolah, dan dinyatakan valid dengan nilai tingkat validitas antara 0,353 - 0,748. Terdapat 7 butir pernyataan pengukur variabel budaya organisasi sekolah dan dinyatakan valid dengan tingkat validitas antara 0,427 - 0,680. Terdapat 10 butir pengukur variabel motivasi kerja dan terbukti valid antara 0,338 - 0,663. Sedangkan data variabel kinerja, diukur dengan 17 pernyataan dan dinyatakan valid dengan tingkat antara 0,332 - 0,711.

Kemudian hasil uji keandalan melalui uji reliabilitas, yang mengacu pada konsistensi hasil skor pada butir yang terdapat pada kuesioner (Marwan, dkk, 2023). Dengan melihat nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α) dan dipastikan nilainya diatas 0,60. Hasil uji adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Alpha	Jml Butir	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	0,883	15	Realible
Budaya organisasi	0,640	7	Realible
Motivasi kerja	0,759	10	Realible
Kinerja guru	0,830	17	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

(2). Uji Persyaratan dalam Model Analisis Statistik

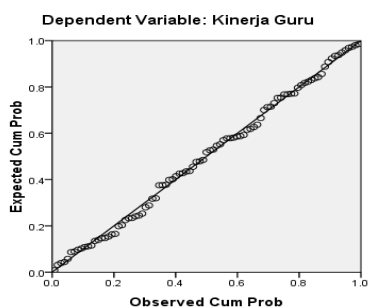
(a). Uji Normalitas

Persyaratan normalitas dalam model analisis sebagai suatu syarat, dibuktikan melalui analisis grafik, yakni melihat sebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (gambar 2).

(b). Uji Heterokedastisitas

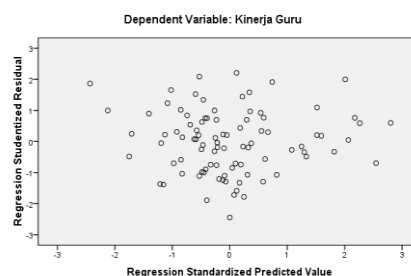
Untuk mengeceknya melalui grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dan terbukti data menyebar random (gambar 3) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasitas

(c). Uji Multikolineritas

Mengecek model regresi tidak ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika: (1) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi. (2) Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas. Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Standardized Coef.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	.280	2.225	.000	.673	1.486
Budaya Organisasi	.372	3.162	.000	.487	2.054
Motivasi Kerja	.465	3.529	.000	.398	2.516

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 4, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolineritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolineritas.

3). Uji Model dan Koefisien Jalur

Analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi guru terhadap kinerja pegawai dimodelkan sebagai: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dan berikut pengujiannya.

Tabel 5. Uji Model Secara Simultan

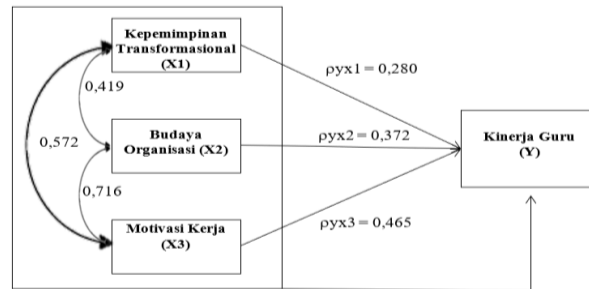
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	337.873	3	112.624	42.339	.000 ^a
Residual	4189.885	87	48.160		
Total	4527.758	90			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 42,339 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 91 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,48. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis secara parsial. Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur dan korelasional antar variabel eksogen, dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Hasil model structural dalam Diagram Jalur

Sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,225 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (sehingga Ho ditolak artinya variabel kepemimpinan transformatif Kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru).

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil uji dengan $t_{hitung} = 3,162$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil t_{hitung} sebesar 3,529 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pembahasan

(1). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transformatif Kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,280$), maka determinasinya sebesar 7,84%

Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformatif Kepala sekolah, karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dinyatakan:

Pengaruh kepemimpinan transformatif Kepala sekolah melalui budaya organisasi adalah: $(0,280)(0,419)(0,372) \times 100\% = 10,71\%$

Pengaruh kepemimpinan transformatif Kepala sekolah melalui motivasi kerja: $(0,280)(0,572)(0,465) \times 100\% = 13,17\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru, yakni: $7,84\% + 10,71\% + 13,17\% = 31,72\%$

(2). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,372$), Sehingga besarnya pengaruh langsung 13,83%

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan transformatif Kepala sekolah dan motivasi kerja dinyatakan:

Pengaruh budaya organisasi melalui kepemimpinan transformatif Kepala sekolah, adalah = $(0,372)(0,716)(0,280) \times 100\% = 13,68\%$

Pengaruh budaya organisasi melalui motivasi kerja, adalah = $(0,372)(0,572)(0,465) \times 100\% = 14,09\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $13,83\% + 13,68\% + 14,09\%$ sebesar $41,6\%$

(3). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx3} = 0,465$), Sehingga besarnya pengaruh langsung $21,62\%$

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja (X_3), karena adanya hubungan motivasi kerja dengan variabel kepemimpinan transformasional Kepala sekolah dan budaya organisasi dinyatakan:

Pengaruh motivasi kerja melalui kepemimpinan transformasional Kepala sekolah, adalah = $(0,465)(0,716)(0,280) \times 100\% = 14,61\%$

Pengaruh motivasi kerja melalui budaya organisasi, adalah = $(0,465)(0,716)(0,372) \times 100\% = 15,53\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja guru, yakni : $21,62\% + 14,61\% + 15,53\%$ sebesar $51,76\%$

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka model jalur: $Y = 0,280 X_1 + 0,372 X_2 + 0,465 X_3$

(Dimana: Y = Kinerja guru, X_1 = Kepemimpinan transformasional, X_2 = Budaya organisasi, X_3 = Motivasi kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional Kepala sekolah bernilai positif ($0,280$) artinya apabila kepemimpinan transformasional diterima oleh para guru maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan $0,280$ satuan. Jika tingkat kepemimpinan transformasional meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar $2,80\%$.
2. Variabel budaya organisasi bernilai positif ($0,372$) artinya apabila budaya organisasi dalam sekolah terkendali dengan baik maka akan menaikkan rata-rata $0,372$ satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% budaya organisasi maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar $3,72\%$.
3. Variabel motivasi kerja sebesar $0,465$ artinya apabila motivasi kerja guru tinggi maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan $0,465$ satuan, atau $4,65\%$.
4. Juga dari hasil nilai koefisien korelasi (R) = $0,773$ menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan dan berhubungan secara linier.
5. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,445$ menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan transformasional Kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya sebesar $44,5\%$. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar $55,5\%$. Seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik simpulan berikut ini:

- a) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebesar $0,419$, antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja (X_3) sebesar $0,716$ dan hubungan kausal antar variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional sebesar $0,572$.
- b) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yakni sebesar $31,72\%$. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar $41,6\%$. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $51,76\%$.
- c) Hasil uji determinasi juga menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan transformasional Kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya sebesar $44,5\%$.

Daftar Pustaka

- Aris S & Saondi O. (2010) *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Bass, BM & Dessler G. (2003). *Human Resource Management 10 th*. Ed, New Jersey: Prentice Hall,
- Burhanuddin, Badeni. (2002). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, L., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57-66.
- Gary Yukl, 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Terj. Budi Supriyanto. Jakarta: P.T. Indeks.
- Green L. (2000). *Communication and Human Behaviour*. New. Jersey: Prentice Hall.
- Hamzah B. Uno. (2012). *Teori Motivasi*. Jakrta: Bumi Aksara.
- Jalal, R., Mulyadi, M., & Win, K. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(23), 38-45.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Maria (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win K, dan Yusrizal A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mulyasa, E. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi ke 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto (2010). *Pengantar Bisnis: Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan*. Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty.
- Thao, Tran Le Thach, and Chiou-shu J. Hwang. (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konsultan Teknik Petrovietnam JSC. *Journal of Management Research* 21 (3): 21–33.